

BATI ÜLKELERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİMİZ

Orhan TUNA

Aşağı yukarı 1964 yılından bu yana bütün hoş ve nahoş taraflarıyla Türkiye yeni bir mesele, daha yerinde bir ifade ile, bir meseleler kompleksi ile karşılaşmış bulunmaktadır. Bu problem şudur : Türkiye'den çalışmak ve kazanmak maksadiyle yabancı ülkelere ve bu arada bilhassa Almanya'ya giden insanlarımız. Bu hâdiseyi "işgücü akımı", "emek ihracı" gibi terimlerle vasıflandıranlar da vardır.

Ancak bu münasebetle şu noktayı belirtmek isteriz ki, bahis konusu olan sadece yurdumuz değildir. Hemen bütün Akdeniz'in Kuzey şeridi üzerinde bulunan ülkeler, Portekiz, İspanya, Yugoslavya ve Yunanistan bugün emek ihracı bakımından bir yarış halinde bulunmaktadır.

Bu arada İtalya Çalışma Bakanlığı tarafından yapılan açıklamada, Güney İtalya'da teknolojik işsizlik ve diğer taraftan kadın işgücünün emek piyasasına daha fazla alâka göstermesi yüzünden bu ülkede orta ve uzun vadede bir işsizliğin meydana gelebileceği ifade edilmiştir. Filhakika halen yapı endüstrisinde konjonktürün gerilemesi, emek arzım arttırıcı bir faktör olarak dikkate alınmaktadır. Öte yandan lise, hattâ üniversite diplomasına sahip bir çok kimse çalışmak üzere Batı Almanya'ya gitmek istemektedir.

Diğer taraftan İtalya Çalışma Bakanlığı Yugoslav, Türk, Yunan, İspanyol ve Portekiz işçilerinin çalışmak üzere adı geçen ülkeye tehacümleri yüzünden, İtalyan işçilerinin sahip oldukları önceliğin zedelendiğini ileri sürmüştür¹. Hattâ Akdeniz'in Güney şeridi üzerindeki memleketler, bu arada Fas, Cezayir, Tunus vesaire gibi ülkeler de, muayyen şartlar altında ve belirli sahalara emek ihraç etmektedirler. Bu durumun bahis konusu ülkelerde nüfusun bünyesi, istihdam seviyesi, işsizlik, ücret ge-

1) Bk. Der Arbeitgeber, 24.10.1971.

liri kifayetsizliği vesaire gibi meselelerle yakın ilgisi olduğu aşikârdır. Hattâ yıllardan beri bir milyona yakın işsizlerin bulunduğu İngiltere ile beş milyon civarında bir işsizler ordusuna sahip bulunan Amerika Birleşik Devletleri dahi, imkânlar elverirse bir kısım insanlarını devamlı olarak emek talep eden ülkelere göndermek isteyecektir. Ancak ne var ki hususiyle Amerika Birleşik Devletleri bahis konusu olunca yol masrafları, ücret seviyeleri arasındaki büyük farklar, işsizlik ivazlarının bazı hallerde Avrupa'da elde edilecek ücret kazancına eşit olması vesaire gibi sebepler dolayısıyla bu memleket işsizlerin kendi yurtları dışında çalışmağa pek rağbet etmemelerine yol açmaktadır. Buna mukabil son zamanlarda İngiliz işsizlerinin Batı Almanya'ya akımlarının hız kazandığı anlaşılmaktadır.

Konferansımıza başlarken Türkiye'den Batı ülkelerine emek akımının faydalı ve hoş karşılanabilecek olan taraflarına karşı, hoş olmayan cihetlerinin de bulunduğunu söylemiştik. Bütün bu noktaları yıllarca önce yürüttüğümüz geniş bir araştırmada tesbit etmiş ve neticeleri dört kitap halinde neşretmiştik². Bununla beraber, yıllar geçtikçe yeni problemlerin doğmakta olduğu ve doğmağa devam edeceği meydandadır. Binaenaleyh bu konferansımızda bunlardan bir kısım temas etmek istiyoruz. Bize gördüğü emek ihracının Türkiye bakımından arz ettiği ehemmiyetli mesele. diğer bir çok ehemmiyetli meselelerin yanında, döviz gelirleri problemi. Bu hususta bir az sonra sizlere bilgi vermeğe çalışacağız. Diğerleri hakkında burada uzun izahlarda bulunmak istemiyorum. Çünkü bunlar bahis konusu araştırmamızda etraflı şekilde incelenmiştir.

Bununla beraber, bu konferansımızda bir yabancı müşahidin mesele hakkındaki görüşünü kaydetmeden geçemeyeceğim. Filhakika bu müşahid "...Atatürk'ten bu yana en belirli kalkınma hareketinizin Avrupa'ya giden işçilerin durumu olduğu muhakkaktır. Bu sizin için önemli olabilir. Ancak dışarıdan bakan bir insan, hele Türkiye'yi seven biri için

2) Bk. Türkiye'den Federal Almanya işgücü akımı ve meseleleri, birinci kitap : Orhan Tuna - Nusret Ekin - Turan Yazgan (Federal Almanya ve Türkiye'nin emek arz ve talebi bakımından tetkiki), 1966. İkinci kitap : Orhan Tuna - Nusret Ekin - Turan Yazgan (Federal Almanya'ya işgücü akımı ile ilgili organlar ve meseleleri), 1966. Üçüncü kitap : Orhan Tuna - Bengü Öktem (Federal Almanya'da çalışan Türk işçilerinin yaşadıkları suçların tahlili), 1966. Dördüncü kitap : Orhan Tuna - Nusret Ekin - Turan Yazgan (Dönüş ve meseleleri).

İlk üç kitap İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Dördüncü kitap, Devlet Planlama Teşkilâtı yayımlarındandır. Ayrıca Sosyal Siyaset Konferansları serisinin 18. inci cildi aynı meseleye tahsis edilmiş olup, bu cildin içinde verilen onbeş konferansı ihtiva etmektedir.

müthiş bir şey. Yazma okuma bilmeyen bir Türk çocuğunun gittiği memleketin dilini öğrenip vatanına dönmesinden daha iyi ne olur? Ben son makalemi bu konu hakkında yazdım”³, demek suretiyle meselenin Türkiye bakımından ehemmiyetine işaret etmiştir.

Biraz önce de işaret ettiğimiz gibi, Türkiye de “Emek ihracı” yarışma arzu ve istekle katılmış, diğer ülkelerin yanında yer almıştır. Ancak bu arzu ve isteğin Batı ülkelerindeki emek talebi ile kayıtlı ve sınırlı olduğunu kaydetmek gerekir. Bunu elimize geçen son bilgilerle aşağıda belirtmeğe çalışacağız. Bu itibarla şimdilik Türkiye’nin durumuna kısaca göz gezdirmekte fayda olduğu kanaatindeyiz.

Türkiye bilindiği gibi gelişmekte olan bir ülkedir, böyle bir durumda bulunan her memleket gibi emek arzındaki artış hızı çok yüksektir ve vatandaşlarının istihdamı meselesi büyük bir kaygı ve endişe mevzuu haline gelmiş bulunmaktadır. Filhakika umumiyetle “gelişme halindeki ülkelerde işsizlik öyle bir genişlik kazanmaktadır ki, gelişmeyi hangi yönde teşvik etmek gerektiği hususunda tereddüde düşülmektedir. OECD Gelişme Merkezi tarafından bu konuda yapılan geniş bir araştırmanın neticeleri halen açıklanmış bulunmaktadır. Buna göre meselâ, gelişme halindeki memleketlerin çoğunda görülen şehirlere doğru kütle halinde köylü akımı, şehir dışı bölgelerdeki işsizliğin kesafetini göstermeğe yarayan bir miyardır”⁴.

Bu vakiadan hareket edildiği takdirde, Türkiye’den Batı ülkelerine ve bu arada bilhassa Federal Almanya’ya vâki “emek gücü”nü burada rakamlara göz gezdirmek suretiyle ortaya koyalım. Ancak 1961 de başlayan emek akımının 1964 den itibaren kesafet gösterdiğini de unutmayalım :

Sırf Federal Almanya’ya Giden İşçilerimiz⁵

1961 Yılında	1207	1964	”	54913	1968	”	41450
1962 ”	11024	1965	”	45553	1969	”	98142
1963 ”	23436	1966	”	35513	1970	”	124310
		1967	”	7233			

3) Bk. New York Times, Cyrus Sulzberger, Gazetenin baş yazarı, Milliyet Gazetesine beyanati, 5.9.1971.

4) Bk. Gelişme halindeki memleketlerde istihdam sorunu, Türkiye İktisat Gazetesi, 1.7.1971.

5) Bk. Hermann Henke, Türk işçilerinin Almanya’ya gönderilmeleri ile ilgili aktüel meseleler.

Bu konferans Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü tarafından düzenlenen “Türkiye’de İş ve İşçi Bulma Meseleleri” semineri için hazırlanmıştır. İstanbul 1970.

Bu rakkamlar, işaret ettiğimiz gibi, sırf Batı Almanya'ya giden Türk işçilerinin sayısını göstermektedir. Diğer ülkelere gidenleri de dikkate aldığımız takdirde, meselâ, sırf İş ve İşçi Bulma Teşkilâtı kanalıyla yabancı memleketlere gönderilen işçilerimizin sayısı 1964 de 66176, 1965 de 51520, 1966 da 34412, 1967 de 8963, 1968 de 25331 ve 1969 da ise 85000 dir.

İş ve İşçi Bulma aracılığı ile yabancı ülkelere gidenlerin dışında, kat'i rakkamları malûm olmamakla beraber, turist pasaportu ile gidenlerin de bir hayli yekûna ulaştığı tahmin edilmektedir. Bunların arasında "beyin göçü" tâbir edilen vasıflı ve yüksek vasıflı vatandaşların bulunduğunu söylemek isteriz. Bu gruba dahil insanların sayısı tahminlere göre oldukça fazladır. Başta hekimler, eczacı ve dişçiler, kimyagerler ve mühendisler, hemşireler, mimarlar ve teknisyenler olmak üzere daha birçok ihtisas erbabından mürekkep büyük bir gurup yıllardan beri Batı Avrupa ve Amerika Birleşik Devletlerinde ve dünyamızın diğer ülkelerinde serpilmiş şekilde çalışmaktadırlar. Bunlardan muhtemelen bir çoğu çalıştıkları memleketlerde yerleşmiş ve bir daha yurda dönmek üzere tab'a dahi değiştirmiş bulunmaktadır.

Son yıllarda bu beyin göçü gurubuna türlü talim ve terbiye derecelerine dahil öğretmenler de dahil olmuştur. Gazete haberlerine göre⁶, on bin kadar öğretmen çalışmak ve kazanmak maksadiyle Almanya'ya gitmiştir. Şüphe yoktur ki, gelişmekte olan bir memlekettten yabancı ülkelere kayan emek içinde vasıfsız emeğin büyük bir payının olması, hattâ dışarıya kaçan emeğin sırf vasıfsızlardan mürekkep bulunması, iktisadî gelişme bakımından bir mahzur olmak şöyle dursun, aksine bir çok bakımlardan faydalı neticelere yol açabilir. Ancak her sahada ve seviyede yetişmiş vatandaşların yabancı ülkelere çalışmayı tercih etmesi, hususiyile bu guruba dahil olanların sayısının büyük rakkamlara ulaşması, hızlı gelişme zorunda olan bu memleketler ve devletler için çok endişe verici bir mahiyet göstermektedir. Bu itibarla günümüzde "beyin göçü" ne engel olunması meselesi bütün aktüalitesini muhafaza etmektedir. Dünya Bankası projeler bölümü müşaviri George B. Baldwin, kalkınmakta olan ülkelerin eğitim görmüş meslek sahiplerinin gelişmiş ülkelere göçlerini azaltabilmesi hususunda şu fikirleri ileri sürmektedir⁷: "Bu göçün, gi-dişlerin serbestçe hareketinin kısıtlanması yolu ile değil, mesleki çalışma

6) Bk. 20.10.1971 tarihli gazeteler.

7) Bk. George B. Baldwin, Beyin Göçü mü?, Ufak kültür ve fikir dergisi, cild 5, sayı 2. (Birleşik Amerika Büyük Elçiliği Haberler Merkezi), İstanbul 1971.

şartlarının daha çekici duruma getirilmesi ile önlenmesi kabil olabilecektir. Beyin göçünün, ait olduğu ülkede elverişli bir şekilde kullanılmayan ehil insan gücü fazlalığı olduğu iddia edilebilir. Her yıl Amerika Birleşik Devletlerine, gelişmekte olan ülkelerden 15 - 20 bin civarında bilim, mimar, mühendis ve hekim gelmektedir. Filhakika "eğitim ve dünya sorunları komitesi" tarafından yapılan bir inceleme, beyin kaybına uğrayan ülkelerin başta gelen görevinin, kaçabilecek seçkinlerin çalışma şartlarını geliştirmek olduğunu belirtmektedir. Beyin kaybına uğrayan ülkelerin geleneksel kültürleri ve maaş cetvelleri bu ihtiyaçlara uygun düşmediği takdirde, "kalkıp gitme" isteklisi yüksek kademeli insangücü "kalkıp gidecek" dir. Gerçekten kendi ülkelerindeki çalışma şartları, meselâ tam mesaiye imkân verecek asgari maaş, şahsî kabiliyet ve yaratıcılığın tanınması, mesleğinde ilerleme imkânları, iş sahasında hareket kabiliyetinin artması ve dış ülkelerdeki meslekdaşlarla teması geliştirme ve devam ettirme imkânlarının temini gibi temel ihtiyaçlar karşılanamadığı takdirde, önemli personel kaybı devam edecektir...".

Öte taraftan Türkiye'den çalışmak ve kazanmak maksadiyle yabancı ülkelere gitmek isteyen işçilerin sayısı her türlü tahmini geçecek ölçüde büyüktür. İş ve İşçi Bulma Kurumu salâhiyetlilerinin söylediklerine göre, bu sayı bir milyona ulaşmakta ve 1970/1971 döneminde yabancı memleketlere gitme hakkını kazanan vasıfsız, yarı vasıflı ve vasıflı işçiler ancak 1964 yılında Kuruma kaydını yaptırmış olanlardır. Bu hale göre, son senelerde memleketin türlü bölgelerinde kontenjan esaslarına göre Kuruma kayıtlarını yaptıranların daha bir hayli zaman sabretme durumunda kalacakları anlaşılmaktadır. Adı geçen Kurum kaynaklarına nazaran, sadece 1967 - 1970 döneminde dış ülkelerde çalışmak için müracaat eden işçi sayısı 854506 olup, bunların 575861 ni sıra işçisi, 278645 ini ise vasıflı işçiler teşkil etmektedir. Toplam işçi sayısının aşağı yukarı üçte ikisi vasıfsız, üçte biri ise vasıflı işçilerden ibaret bulunmak'adır⁸.

Bu rakkamlardan şöyle bir temayülü tesbit etmek mümkündür : Gelişmiş yabancı ülkelere kâfi emek talebi olduğu faraziyesinden hareket edilirse, Türkiye'den harice gitmek için baş vuracakların sayısı milyonları bulabilecektir. Nitekim daha bugünden "gurbetçilik" yüzünden Anadolu'da erkeksiz kalan bir çok köye rastlamak kabildir. Filhakika, işsizliğin kesif ve yıllık aile gelirinin kifayetsiz olduğu bölgelerden ötedenberi yurdun diğer mntıkalarına vâki göç hareketi, şimdi dış göçlerle genişlemiş bulunmaktadır.

8) Bk. İstanbul Sanayi Odası Dergisi, yıl 6, 15.5.1971.

Diğer taraftan mesele emek talebi cephesinden ele alındığı takdirde, gelişmiş Batı ülkelerinin kendi iç kaynaklarından temin edemedikleri iş gücünü, yabancı ülkelere ve bu aradan bilhassa "emek hazinesi" durumunda olan gelişme safhasındaki memleketlerden sağladıkları, bu şekilde emek arz ve talebi arasında bir muvazene kurmağa muvaffak oldukları meydandadır.

Filhakika, bu sahada yapılan araştırmalar, yabancı iş gücünden faydalanılmasa idi, meselâ, Batı Almanya ekonomisinin bugünkü büyüme hızına ve iktisadî kalkınma seviyesine ulaşamayacağını göstermiştir. Gerçekten Batı ülkelerinde yerli işgücü, sanayi kapasitesinden tam olarak faydalanılmasına imkân vermemektedir. Bu itibarla ekonomide âtil kapasite bırakmamak için, yabancı emekten faydalanmak zarureti hâsıl olmakta, neticede insan başına daha fazla bir sosyal hâsıla temini mümkün bulunmaktadır⁹. Aynı durum Fransa, Hollanda, İsviçre, Belçika ve İsveç gibi memleketler için de varittir¹⁰. Meselâ, halen Fransa'da Batı Almanya'dakinden daha fazla yabancı işçi mevcuttur. Filhakika bugün Fransa yabancı emek ithal eden memleketler arasında İsviçre'den sonra ikinci sırayı işgal etmektedir. Hali hazırda bahis konusu ülkede üç küsur milyon yabancı işçi çalışmakta, bunlar bütün Fransa nüfusunun % 6,2 sini ve sırf ücret karşılığı çalışanların % 8 ini teşkil etmekte, sanayi bir baz olarak alındığı takdirde, bu sektörde çalışan ücretlilerin % 20 si yabancıardan mürekkep bulunmaktadır. Hattâ iktisat eksperlerinin yaptıkları tahminlere göre, 1975 yıllarında bu nisbet daha da artacaktır¹¹.

Halen Türk işçilerinin çok sayıda çalıştıkları Batı Almanya'da toplam yabancı işçi sayısı iki milyonu aşmış bulunmaktadır¹². Yetkili merciler tarafından yapılan tahminlere göre bu sayı, bahis konusu memleketin orta seviyede bir ekonomik gelişme göstermesi halinde dahi 1985 yılında 2,5 milyona ulaşacaktır¹³. Hattâ diğer bir tahmine göre, 1972 yılına kadar 460000 yeni iş yeri açılacaktır¹⁴. Bunun sebebini, bir defa ziraatla meşgul 160000 kadar insanın çalışma hayatından çekilmesi ve ge'leştirilmeğe muhtaç bölgelerde işgücüne vâki ihtiyaç teşkil etmektedir.

9) Bk. Ausländische Arbeitnehmer, Der Arbeitgeber, 7.5.1971.

10) Bk. Immigrant Labour aids industrial growth, The Times, London, May 6, 1971.

11) Bk. Aym kaynak.

12) Bk. Frankfurter Neue Press, 6 Oktober 1971.

13) Bk. Ausländische Arbeitnehmer, Der Arbeitgeber, 7.5.1971.

14) Bk. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 1.7.1971.

Öte taraftan Federal İş ve İşçi Bulma Teşkilâtının açık iş yerleri ve işsizler hakkında yaptığı araştırmalarla, tutulan kayıtlar aşağıdaki tabloda açık bir şekilde görülmektedir.

Federal Almanya'da İşsizlerin sayısı

	30 Haziran 1971 (Bir evvelki yıl)	31 Temmuz 1971 (Bir evvelki yıl)	Artış ve azalış (Bir evvelki yıl)
Erkekler	63400 (50000)	69400 (52100)	+ 6000 (+ 2100)
Kadınlar	71700 (44800)	72500 (46500)	(+ 800) (+ 1700)
	135100 (94800)	141900 (98600)	+ 6800 (+ 3800)

İşsizler nisbeti

30 Haziran 1971 (Bir evvelki yıl)	31 Temmuz 1971 (Bir evvelki yıl)
% 0,6 (% 0.4)	% 0,7 (% 0.5)

Açık iş yerleri

	30 Haziran 1971 (Bir evvelki yıl)	31 Temmuz 1971 (Bir evvelki yıl)	Artış ve azalış (Bir evvelki yıl)
Erkekler	451300 (551200)	441700 (545300)	— 9600 (— 5900)
Kadınlar	276900 (340500)	266600 (326900)	— 10300 (— 13600)
	728200 (981700)	708300 (872200)	— 19900 (— 19500)

Temmuz 1971 tarihinde Federal Almanya'nın alâkalı mercileri aracılığı ile 24700 yabancı işçi celp edilmiştir. Bu rakkam, Temmuz'dan önceki iki ay zarfında çalışmak üzere adı geçen ülkeye gelen yabancı işçi sayı-

smdan bir miktar fazladır (Mayıs 1971 de 21400 ve Haziran 1971 de ise 21100 işçi). Ancak geçen yılın Temmuz ayında Almanya'ya celp edilen yabancı işçi sayısı 33100 dür. Buna göre 1971 yılının Temmuzunda yabancı işçi sayısında bir azalma müşahede edilmektedir.

Diğer taraftan 1971 yılının başından Temmuz'a kadar toplam 141500 yabancı işçi Batı Almanya ve Batı Berlin'de istihdam imkânına kavuşmuştur. Bu rakam, geçen yılın aynı devresinde adı geçen memlekete gelen işçi sayısından 49900 daha az olmakla beraber, 1969 yılının aynı devresinde gelenlerin sayısından da bu kadar fazladır.

Temmuz 1971 sonunda Batı Almanya'da yabancı işçilerin çalışabilecekleri açık iş yerlerinin sayısı 50900 civarındadır. Buna karşı geçen yılın aynı devresinde yabancı işçilerin istihdam edilecekleri açık iş yerlerinin sayısı 104800 ve 1969 un aynı devresinde ise 113300 idi.

Bu rakkamlar Batı Almanya'da emek piyasasındaki gevşemeyi göstermesi itibariyle dikkati çekmektedir.

Diğer taraftan Batı Almanya'da çalışan yabancı işçiler arasında Türk işçileri üçüncü sırayı işgal etmektedirler. Birinci sıra Yugoslavlarda, ikinci sıra İtalyanlardadır. Bu durum "İtalya ve Yugoslavya gibi ülkelerde hızlı sanayileşmenin işsizlik sorununa bir çare getiremediğini göstermektedir. Batı Almanya'da çalışan Yugoslav işçilerinin sayısı Türk işçilerinden fazladır. Ülkemizde önümüzdeki yıllarda gittikçe artacak ve yüzeye çıkacak işsizlik durumu, Ortak Pazar ile ilgili hazırlık ve pazarlıklarımızda en önemli faktör olarak ele alınmalıdır"¹⁵. Bu arada Batı Almanya'da çalışan kadın işçiler arasında sonuncu sırayı Türklerin teşkil ettiklerini kaydedelim. Kadın işçilerin toplam Yunan işçilerine nisbeti % 42,4 olduğu halde, Türklerde bu nisbet % 21,9 dır¹⁶.

Simdi gelişmiş Batı ülkelerinin ve bu arada Federal Almanya'nın geçmişte, halde ve gelecekte yabancı işgücüne olan ihtiyacının sebeplerini bu konferansımızda kısaca gözden geçirmekte fayda vardır. Bir defa bu memleketlerde gayet hızlı bir gelişme yanında, nüfusun bünyesinin ve emek piyasasındaki istihdam şartlarının durumu, yabancı emeğe olan ihtiyacı devamlı olarak tahrik etmektedir¹⁷. Aslında yabancı işçi is-

15) Bk. Oktay Yenal, Dış Ticaret Siyasetimiz, Türk Tarih Dergisi Ekim 1970 ve Bundesarbeitsblatt März 1969.

16) Bk. Hannoversche Presse, 17 Februar 1970.

17) Bk. Frankfurt Allgemeine Zeitung, 4.3.1971 ve Frankfurter New Presse, 18.8.1970.

tihdammın İkinci Cihan Savaşı sonrasına ait bir fenomen olduğunu sanmak asla doğru değildir. Meselâ Almanya, İsviçre, İngiltere ve Fransa gibi memleketler daha geçen yüz yılın sonlarından itibaren yabancı işçi istihdam edegelmışlerdir. Ancak, Türkiye ilk defa 1960 lardan beri yabancı emek piyasalarına dahil olmuş bir ülkedir¹⁸. Bununla beraber, İkinci Cihan Savaşından sonra adı geçen ülkelerin yabancı emek ihtiyacının, daha önceki devrelere nazaran şiddetlendiğini de unutmamak gerekir. Zira büyük bir savaşın bilhassa erkek nüfusta yol açtığı te.eiat, bunun yanında nüfus artışının yavaşlaması ve her şeyden önce de 14 yaşından küçük olanların toplam nüfus içindeki payının % 1,7 gibi çok düşük bir nisbet teşkil etmesi gibi sebepler, yukarıda bahis konusu ettiğimiz ihtiyacı izah eder mahiyettedir. Esasen bir memleketteki emek arzını, o memleketteki nüfus miktarı, nüfusun bünyesi ve nüfus artış hızı tayin etmektedir. Bütün bu vakalar karşısında Batı Avrupa'nın bir nüfus krizine düşeceğini iddia edenler dahi vardır¹⁹.

Öte yandan bir az önce işaret ettiğimiz gibi, emek piyasasında cari olan istihdam şartlarında vâki değişmelerin de yabancı emeğe olan ihtiyacı kamçılacağı muhakkaktır. Bu arada günlük ve haftalık iş müddetlerinin gittikçe kısalmakta, buna karşı yıllık ücretli izin süresinin uzamakta olması yanında, eğitim devrelerinin de uzaması, Batı ülkelerinde işgücü arzında gerilemelere meydan vermektedir²⁰.

Şimdi dört yüz kûsur bin Türk işçisinin yabancı bir ülkede yaşamak ve çalışmak mecburiyetinde olmasından dolayı, bu kütlenin karşılaştığı bazı müşküllerden kısaca söz etmek isteriz. Bu müşküllerin başında muhite intibak gelmektedir²¹. Söylemeğe lüzum yoktur ki, muhite intibak zorluklarının ana sebepleri başında da yabancı dile âşina olmamak vardır. Mesken meselesi, Batı ülkelerinde çalışan Türk işçileri için yenilmesi adetâ imkânsız bir müşkül teşkil etmektedir. Batı Almanya işçi sendikalarından bu hususta bitmez tükenmez şik. yetler gelmekte ve bir çok mesken sahiplerinin kiracı Türkleri bu yoldan kötü şekilde istismar ettikleri ileri sürülmekte ve meselâ Türk işçilerinden yüzde üç yüz gibi fahiş kira bedeli talep edilmektedir²².

18) Bk. Orhan Tuna, Nusret Ekin, Turan Yazgan, Batı Almanya'ya işgücü Akımı ve Meseleleri, Birinci kitap, İstanbul 1966.

19) Jean - Pierre Dumont, Le Monde yazarı, Milliyet Gazetesi 14 Eylül 1971.

20) Bk. Bundesarbeitsblatt, Jui-August 1971.

21) Bk. Robert Avery, Türkisch Workers in Germany, İstanbul 27 March 1970.

22) Bk. Welt der Arbeit, 20.3.1970, Frankfurt Rundschau, 24.8.1971.

İş kazaları bakımından Türk işçileri maalesef ön sırayı işgal etmektedirler. Meselâ, Batı Almanya'da 1969 da bin işçiden 88 Alman, 198 İspanyol, 203 Yunanlı, 232 Yugoslav, 237 İtalyan işçisi iş kazasına maruz kalmış iken, 285 Türk işçisi iş kazasına uğramıştır²³. Bu arada Türk işçilerinin karşılaştıkları bir çok müşküllerin ve nahoş durumların sebeplerinin başında cehaletin geldiği muhakkaktır. Batı ülkelerinde çalışan işçilerimizin küçümsenemeyecek bir kısmı kâfi derecede bir eğitim görmediği gibi, hususiyle bunların yanlarına getirdikleri çocukları büyük ölçüde okuyup yazmadan mahrum durumdadır. Filhakika Batı Almanya'daki Türklerin % 16 sını bunların çocukları teşkil etmekte²⁴, bu çocuklardan mühim bir kısmı da tahsil imkânlarına kavuşamamış durumda bulunmaktadır. Batı Almanya Sendikaları Konfederasyonu (DGB) bundan şikâyet etmekte ve yirminci yüz yılın son çeyreğinde yabancı işçilerin çocuklarından takriben 250 bininin okuyup yazmadan tamamiyle mahrum olduğundan, diğer 250 bininin ise yarım yamalak okuyup yazma bildiğinden bahsetmektedir²⁵.

Aslında Türk işçilerinin muhite intibaklarını kolaylaştırmada olduğu gibi²⁶, hususiyle küçük işletmelerin işverehlerince istismarına mâni olmak bakımlarından da sendikalaşmalarında büyük faydalar bulunduğu muhakkaktır. İşçilerimiz arzuladıkları sosyal muadelete²⁷ büyük ölçüde kavuşabilmek için, sendikalardan istifade etmelidirler. Bunun'a beraber, memnuniyetle kaydetmek gerekir ki, Türk işçileri arasında türlü meslek sendikalarında üye olanların nisbeti % 31 i bulmaktadır²⁸. Bu münasebetle 27 Eylül 1971 tarihinde IG METALL'in son kongresinde bu sendikanın ikinci başkanı Herr Loderer'in yaptığı konuşmayı zikrederim²⁹. Loderer, yabancı işçiler bakımından sadece dil güçlüklerini yenecek gayretlerin kâfi olmadığını, bunun yanında yabancı işçilerin kendi ülkelerinde, yerleşmiş olan sendikacılık mantalitesinin de bertaraf edilmesi zarureti üzerinde durmuştur. Ancak bütün bu müşküllere rağmen IG METALL'in halen 250 bin kadar yabancı işçiyi üye olarak çatısı altına aldığı, üye sayısının yükselmesi için yabancı işçilere mahsus, bunların vatandaşları

23) Bk. Hambürger Abendblatt, 29.4.1971.

24) Bk. Telegraf, 4.7.1971.

25) Bk. Welt der Arbeit, 16.4.1971.

26) Bk. METALL Haberler, Ağustos 7191.

27) Bk. Peter Nichols Immigrants in search of social equality, The Times, May 5.1971.

28) Bk. IG METALL in Zahlen - Aus dem Geochäftsbericht des Vorstandes für die Jahre 1968, bis 1970.

29) Bk. IG METALL Nachrichten, 28.9.1971.

olan uzmanlar istihdam edilmekte ve her millî grup için IG METALL adlı gazeteler çıkarılmaktadır. Bütün bunlara rağmen, yabancı işçilere türlü şekillerde farklı muameleler yapılmaktadır. Bu arada kölelik devrini hatırlatan kiralık işçi tatbikatı yürütülmekte, illegal düşürme ve istihdam usulleri yerleşmiş bulunmakta, sahte çalışma akidleri, kira intikârı ve utandırıcı mesken münasebetleri sürüp gitmektedir³⁰.

Bu suretle konumuzun en mühim meselesine gelmiş olduk :

Batı memleketlerinde ve bu arada tahsisen Federal Almanya'da çalışan işçilerimizin adı geçen memleketin bankalarında vesair tasarruf sandıklarında müterakim mevduatının plân hedeflerine uygun şekilde Türkiye'ye celbi ve memlekette yatırıma sevk edilmesi.

Bu konuyu izaha başlarken Büyük Millet Meclisinde son Hükûmetin Çalışma Bakanı Seyfi Öztürk ile, eski Çalışma Bakanlarından Bülent Ecevit arasında geçen bir konuşmayı sizlere okumak isterim³¹ : "Millet Meclisinde dün gündem dışı bir konuşma yapan CHP Genel Sekreteri Bülent Ecevit, Almanya gezisi sırasında gördüklerini ve işçilerle öğrencilerin şikâyetlerini dile getirmiş, "Türk işçileri çalışkanlıkları ve dürüstlükleri ile Almanya'da büyük itibar kazanmışlardır. Övünebileceğimiz biçimde Türkiye'yi temsil etmektedirler" demiştir.

Ecevit, dışarıya gidecek işçilerin sayısının arttırılmasını isteyerek ortak pazar ülkelerinin işçilerimiz yararına bir çalışmada bulunmadıklarını bildirmiş, Türkiye'den gönderilen vasıflı işçilerin vasıfsız işçi ile bir tutulduğunu anlatmış, özetle şunları söylemiştir :

İşçiler Türkiye'ye resmî yollardan kazançlarını döviz olarak göndermek istiyorlar, fakat bu 2-3 ay gibi gecikmelere uğruyor.

Yurda tatil için otomobilleriyle dönen işçilerimiz, otomobillerini geri götürmelerini garantilemek için bin mark depozite yatırmak zorunda oluyorlar, işçilerimiz kendi kurdukları veya kuracakları ortaklıklar eliyle Türkiye'de sınaî yatırımlar yapmak istiyorlar. Ancak kendilerine akıl ve garanti verecek müessese yok. Binbir türlü aksilik çıkartılıyor.

Bu durumdan şimdi bir Amerikan yatırım müessesesi yararlanmaya çalışıyor. Kurduğu geniş örgüt aracılığı ile bu Amerikan müessesesi başka ülkelere yapılan yatırımlar için, yurt dışındaki Türk işçilerinin tasarruf-

30) Bk. IG METALL in Zahlen - Aus dem Geschäftsbericht des Vorstandes für die Jahre 1968 bis 1970.

31) Bk. 22.1.1970 tarihli gazeteler.

larını toplamağa uğraşiyor. Türk işçileri buna diremiyorlar, amma kendi devletimizin ilgisizliği karşısında bu direnişin uzun sürmesi beklene-
mez”.

Ecevit, ayrıca öğrencilerin durumuna değinmiş, bazılarının siyasal kanıları yüzünden ağır baskılara maruz bırakıldığını, birçoklarının pasaportlarının alındığını söylemiştir.

Çalışma Bakanı Seyfi Öztürk, Ecevit'i cevaplandırmak üzere kürsüye gelmiş, dış ülkelerde çalışan işçilerin her türlü haklarının korunması için gereken çalışmaların yapıldığını, 1969 yılında 105 bin işçinin dışarıya gönderildiğini belirterek, “Almanya’da bir Amerikan şirketinin Türk işçilerinin tasarruflarını toplamak üzere harekete geçtiği eski Ticaret Bakanı Ahmet Dalli tarafından bir rapor halinde hükümete ile ilmiştir. Bu konu üzerinde hassasiyetle durulmakta, en kısa ve en âcil tedbirler alınmaktadır” demiştir.

Bülent Ecevit'in, konferansımızın bu kısmında söz konusu etmek istediğimiz meseleye haklı olarak parmak basmış olmasına karşı, sabık Çalışma Bakanının verdiği cevabın hiç bir zaman tatminkâr bulunmadığı, bahsedilen en kısa ve âcil tedbirlerin bugüne kadar alınmadığı bir gerçektir. Aslında hükümetimizin işçi tasarruflarının transferi meselesini sadece memleketin ve hazinenin âcil döviz ihtiyacı, dış ödemeler dengesine yardımcı bir unsur, yâni dış ticaret blâncosundan doğan açıkları kapamağa yarayan bir döviz kaynağı gözüyle bakmışlar, ancak bu transfer edilen dövizleri, yabancı bankalardaki mevduatı da celp etmek suretiyle hayatî yatırımlara sevk etmek meselesi asla bir plâna bağlanmamış, problem rasyonel şekilde işlenmemiştir. Nitekim, eski başbakanlardan Süleyman Demirel de bir gazeteciye verdiği beyanatında³², dış ödemeler bakımından dışarıya daha çok sayıda işçi gönderilmesine ve bu işçilerin tasarruf transferlerinin bu maksat için kullanılmasına ehemmiyet verildiğini ifade etmiştir.

Filhakika son yıllarda ve tahsisen 1970 yılından itibaren, yabancı ülkelerde çalışan Türk işçilerinin ücret tasarruflarından yurda yaptıkları

32) Bk. 19.1.1970 Tarihli Milliyet Gazetesi. Demirel bu beyanatında işçi dövizlerinin sene sonuna kadar 250 milyon Dolara varması beklenmektedir. Öngörülenle gerçekleşen rakamlar arasındaki fark 110 milyon Dolarlardır. Yâni Konsorsiyumdan aldığımız bir yıllık program kredisi kadar demek ki bu gelirlerimiz arttıkça program kredisi alma diye bir durum da giderek ortadan kalkacaktır. Proje kredilerini ise her Devlet almaktadır. Biz dış tediye dengesini düzeltmek için artık program kredisi almak istemiyoruz. Bunu öz kaynaklarımızla kapatmak istiyoruz.”

döviz transferlerinde çok ehemmiyetli artışlar olmuştur. Türkiye 1970 senesinde bu yoldan 247 milyon dolar elde etmiştir. Buna karşı "1971 yılının yedinci ayı sonunda yapılan tesbit neticesi işçi döviz gelirlerimizde açık bir artış olduğu görülmüştür. Ödemeler dengemiz yönünden mutlu olay olarak işaret edeceğimiz işçilerimizin gönderdikleri dövizlerin durumu geçen yıl aynı devredeki yekûnla mukayese edilecek olursa :

	1970	1971
	miilyon dolar	miilyon dolar
İşçi Döviz Geliri	100.9	234.3

Aşağı yukarı bir buçuk misli bir artış kaydettiği söylenebilir. Bu döviz artışını, işçilerimizin daha fazla kazanç sağlamağa başlamaları, bir bakuna da ithalât ve ihracattan yeni dış ticaret rejimi ile alman tedbirlerinin neticesi olarak da mutalâa etmek mümkündür"³³.

Filhakika Batı Almanya'da Federal Bakanın yaptığı araştırmalara göre"³⁴, bu ülkedeki yabancı işçiler kendi memleketlerine 1970 yılında 4,6 milyar Mark göndermişlerdir. Bu miktar bir önceki yıla nazaran % 50 nisbetinde fazladır. Yabancı işçilerin 1970 yılındaki kazançlarının 19 milyar Mark olduğu dikkate alınrsa, bu miktarın takriben dörtte birinin menşei ülkelere transfer edildiği anlaşılmaktadır. Bu rakamlar yabancı işçilerin Federal Almanya'da son derece mütevazî bir hayat sürdürdüklerini göstermekte ise de, transfer edilen paraların dışında Alman bankalarındaki tasarruf mevduatı hakkında sağlam bir bilgi vermemektedir. Bununla beraber, ayda ortalama 850 Mark kazanan bir yabancı işçinin her ay kendi memleketine 215 Mark gönderdiği malûm olunca, geriye kalan miktarın hepsini sarfetmediği, bunun bir kısmını türlü sebeplerden dolayı çalıştığı memlekette ala koyduğu, yapılan sondajlardan ortaya çıkmaktadır. Bu "türlü sebepler" arasında, kendi memleketindeki iktisadî duruma ve millî paraya itimsatsızlığı yahut tasarrufunu değerlendirme hususunda henüz bir fikir sahibi olamadığı veya Alman bankalarında ödenen faizin döviz olarak değerlendirilmesine ehemmiyet verdiği, nihayet avdetine kadar parasını yanında, yâni çalıştığı memlekette ala koymak isteği gibi hususlar hatıra gelebilir.

33) Bk. Dış Ekonomik İlişkiler Bakam Özer Derbil'im Kırkinci Uluslararası İzmir Fuarı açılış konuşması, Ağustos 1971.

34) Bk. 15.4.1971 Allgemine Zeitung.

Bu arada yine Federal Bankanın yaptığı hesaplara göre, 1970 de bu ülkede çalışan 385 bin Türk işçisi Türkiye'ye bir milyar Mark transfer etmiş bulunmaktadır.

Öte yandan üçüncü beş yıllık plân için hazırlanan rapora göre³⁵, dış ülkelerde çalışan işçilerimizin yabancı bankalardaki tasarruf mevduatı geçen yıl sonunda 350 milyon dolara ulaşmış bulunmaktadır. Kaldı ki, 1971 yılında işçi sayısının büyük ölçüde artmış olması neticesinde, gerek döviz transferlerinde, gerek tasarruf mevduatında yükselmeler olacağı hesaplanmıştır. Nitekim yukarıda da işaret ettiğimiz gibi, 1971'in ilk yedi ayındaki % 132 ilk artış, işçi döviz geliri, ihracat gelirinin % 75,9 una ulaştırmış bulunmaktadır. 1970 de ise ihracat geliri 585 milyon Dolarla baliğ olmuş, buna karşı aynı yıl işçi döviz geliri tüm ihracat gelirinin % 44 ünü teşkil etmiştir. Bu söylediklerimizi bir tablo halinde ifade edelim³⁶ :

Ihracat, işçi döviz gelirleri ve ithalât

1970	1971
(Ocak-Temmuz)	(Ocak-Temmuz)
(Milyon Dolar)	(Milyon Dolar)
631.4 İthalât	726.0
293.7 İhracat	308.6
100.9 İşçi Gelirleri	234.3

Bu durum, Türk işçilerinin memlekete transfer ettikleri döviz miktarının önümüzdeki yıllarda da artış göstermesi halinde, dış ticaret açığının tamamıyla yahut büyük ölçüde kapanacağı ümit ve ihtimalini ortaya çıkarmaktadır.

Şimdi biz Türkiye'ye transfer edilen döviz meselesini bir tarafa bırakarak, tahminlere göre tasarruflarının mühim bir miktarını çalıştıkları ülkenin bankalarında muhafaza eden ve netice itibariyle çok mühim bir tasarruf potansiyeline ulaşan işçilerimizin mevduatının ne şekilde değerlendirildiğini ve değerlendirilmesi gerektiğini kısaca ele alalım.

Önce bugüne kadar tasarruf mevduatının asla rasyonel ölçüde kıymetlendirilmediğini söylemek mümkündür. Filhakıka bu mevduat gü-

35) Bk. 5.7.1971 tarihli gazeteler.

36) Bk. Türkiye İktisat Gazetesi, 26.8.1971.

nümüze kadar umumiyetle konut yapım ve tedakirine, sigara, süt, un fabrikaları kurma teşebbüslerine, uçak işletmesi tesisine, kurşun kalem, duvar kâğıdı ve çimento fabrikaları vücutte getirme istikametine sarfedilmiş veya edilmek için harekete geçilmiştir. Bunun dışında yabancı bankalar bu mevduatı istismar için türlü yollardan faaliyette bulunmuşlar ve bulunmaktadır³⁷. Sözün kısası Türkiye’de plân hedeflerine ulaşabilmek için ciddî ve çok ehemmiyetli bir kaynak vasfını haiz bulunan bu paralar küçük, plânsız, dağınık, perakende ve irrasyonel hedefler, hevesler ve gayretler sonunda büyük ölçüde heder edilmekte, Türkiye’deki ilgili makam ve merciler de bu meseleye karşı günümüze kadar, esfle belirtmek gerekir ki, ciddî bir alâka göstermemiş bulunmaktadır.

Halbuki bu mevduat, esash ilmî hazırlıklara dayanılmak suretiyle Almanya’nın tanınmış sanayi kuruluşlarının kapital iştiraki ve teknik yardımını temin edilmek ve yine tanınmış Türk firmalarının katılmalarını sağlamak suretiyle makine ve motor, demir ve çelik sanayileri tesisine yöneltilebilir, bu suretle hem avdet eden işçilerin görgü ve bilgilerinin değerlendirilmesi, bunların istihdamlarının temini mümkün olur, hem de memleket hasret kaldığı hayatî ve ciddî tesislere sahip bulunabilir.

Gerçi son yıllarda Türk makamlarının “İşçi Yatırım Bankası” kurma hususunda bazı hazırlıklara geçtiği gazete haberlerinden anlaşılakta ise de, bir defa bu hazırlıklara çok geç başlanılmış olduğu meydandadır. Diğer taraftan fiiliyata ne zaman geçileceği de bilinmemektedir. Öte yandan Batı ülkelerinde çalışan Türk işçilerinin tasarruf mevduatının memlekete celbi hususunda, mevduat sahiplerini ürkütecek davranışların, hedeflere ulaşma bakımından büyük mahzurlar doğuracağını kaydetmek gerekir. Bu arada Devletin bu kabil teşebbüslere ortak olarak katılmasından çok, garantör sıfatıyla yer alması üzerinde de ciddiyetle durmak lâzımdır.

Şimdi konferansımızın sonunda meseleyi hülâsa edelim ve bu konuda 1970 yılında Türk Dış İşleri Bakanlığına verdiğimiz bir muhtırayı sizlere okuyalım :

Hülâsa yabancı ülkelerde ve bu arada tahsisen Batı Almanya’da çalışan Türk işçileri ücret gelirlerinden yaptıkları tasarrufların bir kısmını döviz olarak Türkiye’ye göndermektedirler. Transfer edilen bu dövizlerin miktarını arttırmamız ve bunları işçilerimizin de katılacakları yatırım-

37) Bk. Bonn Büyük Elçiliği bu hususta Türk işçilerini ikaz etmişse de, bu ikazın kulaklara ulaşıp ulaşmadığı ve her şeyden önce de müessiriyeti endişe konusu olabilir. 5/1/1970 tarihli gazeteler.

lar olarak değerlendirmenin Türkiye'nin kalkınması bakımından büyük bir ehemmiyet taşıdığı meydandadır. Bir az önce de söylediğimiz gibi, işçilerin transfer ettikleri dövizlerin miktarı yüz milyonlarca dolara varmakta ve memlekete en büyük döviz girdisi sağlayan tek kalem durumunda bulunmaktadır. Aslında bunca gayret ve masrafa mal olan turizm-den elde edilen gelirlerle mukayese edilemeyecek kadar fazladır. Ancak Türkiye'ye gönderilen bu dövizlerin çok büyük bir kısmı esas itibariyle istihlâk mallarına sarfedilmekte, buna mukabil mal ve hizmet istihlal eden ve istihdam imkânları doğuran yatırımlar şekline inkılâp edememektedir.

Bunun dışında Batı Almanya'dan Türkiye'ye celbi icap eden milyonlarca, hattâ milyarlarca Marklık işçi tasarrufları vardır. Meseleye bu yönden bakıldığı takdirde, Türkiye için son derece kıymetli olan döviz halindeki bir kaynak israfı bahis konusudur. Filhakika memleketimizin bir takım küçük Avrupa ülkeleri ile bir kaç milyon dolarlık kredi anlaşmaları yaptığı dikkate alınırca, bu döviz kaynağımızı rasyonel şekilde değerlendiremediğimiz gözlerde daha iyi tecessüm eder.

Kaldı ki, bu büyük döviz kaynağının yatırım projeleri şeklinde değerlendirilmesinin mühim ekonomik faydaları dışında işçileri sermayeye ortak yapmak gibi sosyal faydaları da vardır.

Bir sınaî kuruluşu belli bir ölçüdeki hisse ile ortak olan işçinin dünya görüşü zamanla değişmekte ve yapıcı istikametteki temayüllerin doğmasına imkân hâsıl olmaktadır. Bu usuller artık demokratik rejimin kökleştiği Batı Avrupa ülkelerinde yaygın bir tatbikat sahası bulmuştur.

İşçi dövizlerinin değerlendirilmesi için bazı çalışmalar yapıldığı malûmdur. Ancak bunlar çap ve hacim itibariyle kifayetsizdir ve çok dağınık bir manzara göstermektedir. Hususiyile Dış İşleri ve Sanayi Bakanlıkları kanalları ile arzu edilen neticelerin elde edilebileceğini tahmin etmek zordur. Fikrimizce bu hayatî konuyu Plânlama Teşkilâtı mustakil bir proje olarak ele almalıdır. Netice itibariyle bu kaynağı harekete getirmek için kurulacak rasyonel bir mekanizma sayesinde yatırımlar artacak ve ciddi istikametlere yönelecek, döviz gelirleri daha da çoğalabilecek, istihdam imkânları genişleyecek ve bu kabil ciddi yatırımlara ortak olacak işçilerin dünya görüşleri daha müsbet bir şekil ve mahiyet alacaktır.

1970 YILINDA DIŞİŞLERİ BAKANLIĞINA VERDİĞİMİZ
MUHTIRA

**Federal Almanya'daki Türk İşçilerinin Tasarruflarını
Değerlendirme Araştırması Hakkında Ön Muhtıra**

I. Batı Avrupa'da ve özellikle Federal Almanya'da bulunan ve sayıları 400.000 civarında olan Türk işçi kitlesi çözüm bekleyen bazı problemler ortaya çıkarmakla birlikte, aynı zamanda Türk ekonomik ve sosyal hayatına önemli katkılarda bulunmuşlardır. Batının en fazla sanayileşmiş ve ileri bir teknoloji kullanan ülkelerinden biri olan Federal Almanya'ya çok fazla sayıda Türk işçisi göçü bir taraftan Türk işçisinin mesleki ve teknik niteliğini yükseltirken, diğer taraftan da Türkiye'deki istihdam sorununun halli ve dış tediyeler bilançosunun islahı alanlarında müsbet gelişmeler husule getirmektedir.

II. Yurt dışındaki Türk işçilerinin Türkiye'ye transfer ettikleri dövizler bilhassa 1966 yılından bu yana büyük miktarlara ulaşmış ve 1969 yılında 140.000.000 Dolar olan işçi dövizleri 1970'de 250.000.000 Dolar bulmuştur. 1970 yılında ortaya çıkan bu büyük artışta 10 Ağustos devalüasyon kararı ile 1969 yurt dışına 103.000, 1970 de 120.000 işçimizin gitmesi en büyük etkenler olmuşlardır. Önemli seviyeye varan işçi dövizlerinin ekonomi üzerindeki olumlu tesirleri yıllık kalkınma programlarında gösterilmektedir. 1971 yılında, beklenmedik olumsuz gelişmeler ortaya çıkmazsa, ihtiyatkâr bir tahminle 130.000 Türk işçisinin yurt dışına çıkacağı ve yurda transfer edilen döviz miktarının 350.000.000 Dolar olacağı tahmin edilebilir.

III. Yurt dışındaki Türk işçilerinin ve bunların en büyük kısmının bulunduğu Batı Almanyadakilerin tasarruflarının tümünü Türkiye'ye aktarmadıkları ve Almanya'da tuttukları bilinmektedir. Türk işçilerinin Almanya'da tuttukları tasarruflarının miktarları hakkında kaba tahminler yapılmakta ve bunun bir kaç yüz milyon dolara ulaştığı ilk ön hesaplamalardan anlaşılmaktadır. Türkiye'nin son yıllarda yatırım projelerini finanse edebilmek için konsorsiyum çerçevesinde ve diğer kaynaklardan sağlayabildiği dış kredilerin bu rakkam çok altında kaldığı düşünülürse, dışarıda bulunan işçi tasarruflarının nisbi önemi daha iyi görülür. Dışarıda tutulan işçi tasarruflarının önemli bir özelliği bunları yatırımlara yönlendirilebilir nitelikte olmasıdır. Çünkü bu tasarruflar işçinin yurttan bakmakla mükellef olduğu kimselere gönderilen miktarın dışında

kalan kısımdan teşekkül etmektedir. Bu tasarrufların seviyesi her geçen yıl Türk işçisinin sayısı ve gelirin artmasına muvazi olarak yükselmektedir. Alman finans ve yatırım kurumları da bu tasarruflarla gittikçe daha fazla ilgilenme temayülleri göstermektedirler. İşçilerimizin tasarruflarını yurda bilhassa yatırımlar şeklinde aktarmak zarureti âciliyet kazanmaktadır. İşçilerimizin tasarruflarını yabancı kurumlarda değerlendirmek alışkanlığını kazanırsa bu dövizlerin Türkiye'ye getirilmesi daha da zorlaşacaktır.

IV. Federal Almanya'da tutulan Türk işçi tasarruflarının Türkiye'de değerlendirilmesi bazı önemli hususların araştırılıp aydınlatılması ile istenilen seviyede gerçekleşebilir. Bu konudaki bir araştırmayı zarurî kılan başlıca problem sahaları şunlardır :

A. Federal Almanya'daki Türk işçi tasarruflarının miktarı, mahiyeti, dağılımı, bu tasarrufun halihazır değerlendirilme şekilleri, tasarrufların Almanya'da tutulmasına yol açan ana sebepleri :

B. Almanya'da birikmiş tasarrufların yurda aktarılmasında takip edilecek başlıca yollar, bu konuda işçilerin eğilimleri ve bununla ilgili sorunlar :

C. Mevcut işçi şirketlerinin işçi tasarruflarını değerlendirmedeki müessiriyetleri, daha fazla miktarda döviz celbetmelerinde karşılaştıkları güçlükler, faaliyet alanları, işçi şirketleri örneğinin sınırlı kalma sebepleri :

D. İşçi dövizlerinin Türkiye'de yatırılacağı ekonomik faaliyet dalları ve bölgelerin tanımlanması. Bu yatırımların büyüklük skalalarının tesbiti başlıca teknolojik seçimler. Yatırımların gelir ve istihdam neticelerinin işçi için optimal olan kriterinin yatırım alan ve teknolojilerinde ve kuruluş şekillerinde belirlenmesi.

E. İşçi tasarruflarının yatırımlar olarak değerlendirecek ortaklıkların kuruluş şekilleri, bünyeleri, Türk, Alman özel ve kamu şirketleriyle birlikte yeni ortaklıklar kurmada takip edilecek usul ve şartlar ve bu ortaklıklarla ilgili diğer sorunlar, Alman yatırım kurumları ile olabilecek ilişkiler.

F. Dış ülkelerde tutulan işçi tasarruflarının Türkiye'de yatırım olarak değerlendirilmesinde kullanılan başlıca teşvik tedbirlerinin tanımlanması ve bu teşvik ve teknik yardım fonksiyonunu yürütecek mekanizmanın Türk kamu idaresindeki yeri ve çalışma şeklinin tesbiti. Batı Almanya'da ve genellikle yurt dışımda birikmiş işçi tasarruflarının Türkiye'

ye celbedilerek yatırımlar halinde değerlendirilmesinin önemli ölçüde gerçekleştirilmesi yukarıda kısaca işaret edilen problem alanlarının sistematik, tutarlı ve tatbik edilebilir tedbirlere yönelmiş bir şekilde aydınlatılması ile imkân dahiline girebilir. Bu netice bizi bu konuları kapsayan şümüllü bir araştırma yapmak zaruretine götürmektedir. Dışarıda önemli bir seviyeye ulaşmış ve gittikçe artan işçi tasarruflarımızın yurda yatırımlar şeklinde aktarılmasının ekonomik gelişmemizde husule getireceği müsbet etki, ortaya çıkaracağı istihdam imkânları ve yurda dönecek yatırım sahibi, işçilerin gelişen ve değişen Türk toplumuna intibaklarının kolaylaştırılmasında oynayacağı müsbet rol gözönüne alınırsa böyle bir araştırmanın gerekliliği bu yönden de teyit edilmiş olur.

V. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat ve İctimaiyat Enstitüsü yukarıda kısaca izah edilen konuya ilişkin alanlarda ve diğer sosyal siyaset meselelerinde şimdiye kadar yoğun bir araştırma faaliyetinde bulunmuş ve çalışmaları ile bütün ilgili çevrelerde tanınmıştır. Enstitünün Federal Almanya'daki Türk işçilerinin tasarruflarının Türkiye'de değerlendirilmesi konusunda bir araştırma yapma isteği vardır. Bunu yürütecek araştırmacılar kadrosuna sahiptir. Konu yüksek makamımızca olumlu karşılandığında gerekli diğer ayrıntıları görüşmenin benim için bir zevk ve hizmet imkânının başlangıcını teşkil edeceğini arz etmekle şeref duyarım.

Prof. Dr. Orhan Tuna
İktisat ve İctimaiyat Enstitüsü
Müdürü

Prof. Dr. Nusret Ekim

İŞÇİ HAREKETLERİNDE ENTELLEKTÜELLER*

Doç. Dr. Toker DERELİ
İ. Ü. İktisat Fakültesi

Bu incelemede genellikle günümüzün gelişmiş ülkelerinin işçi hareketlerinde entellektüellerin rolü ile ilgili bir değerlendirme yapmaya çalışacağız. Buradaki gözlemler esas itibariyle Batı'daki tarihî gelişmeleri ilgilendirmekleyste de, bir kısmı günümüzün gelişmekte olan ülkeleri için de geçerli bulunmaktadır.

I. ENTELLEKTÜELLERİN İŞÇİ HAREKETLERİYLE İLİŞKİ KURMALARININ BAŞLICA SEBEPLERİ

Bazı düşünörlere ve bu arada Werner Sombart'a göre, entellektüellerin işçi hareketine katılıp ona bir yön vermek üzere harekete geçişleri, burjuva hayatında muvaffak olamayışlarından ileri gelmektedir. Çoğu burjuvaziye mensup bulunan bu entellektüeller, ait oldukları sınıfın değer sistemi içinde yükselmeyi başaramadıkları için ona cephe almak lüzumunu hissetmişlerdir. Ancak, Roberto Michels, bu görüşdeki gerçek payını kabul etmekle beraber, sebep - netice münasebetinin birbirine karıştırılma ihtimalinin bulunduğu hallere dikkati çekmektedir. Nitekim bazı hallerde, entellektüel, burjuva hayatı muvaffak olmadığı için işçi hareketine katılmamakta, daha çok kendisini işçi dâvasına hasrettiği için burjuva hayatında başarısızlığa uğramaktadır. Bu ikinci kategorideki şahısların kendilerini işçi dâvasına veya daha geniş bir deyimle sosyal mese-

*) Bu yazıda entellektüellerin işçi hareketlerindeki rolü, gelişmiş Batı memleketleri bakımından incelenmektedir. Aynı konunun günümüzün gelişmekte olan ülkeleri yönünden bir değerlendirmesi için şu kaynağa bakınız; Toker Dereli, "Gelişmekte Olan Ülkelerin İşçi Hareketlerinde Entellektüellerin Rolü, "Sosyal Siyaset Konferansları, Cilt 21, İstanbul 1970. ss. 155-168.

leye vakfetmeleri, daha çok şahsiyet yapılarında mevcut bir *idealizm* sonucudur¹.

Bu durumda, ilk plânda akla gelen ve entellektüellerin söz konusu davranışlarına esas teşkil eden iki sebep, (1) burjuva hayatının muvaffak olamayışı, dolayısıyla mensup olunan sınıfa karşı duyulan nefret ve o sınıftan kopma ile, (2) *idealizm*'dir.

İdealizm, mensup olunan sosyal sınıfın değer sistemini benimseme-yiş sonucunda o sınıfa yabancılaşma ve bundan ötürü "proletarya" ile özdeşlik (identity) kurma süreci ile birarada bulunabilir; yâni daha çok bir yaradılış ve şahsiyet yapısı meselesi olarak tezahür edebilir. Gerçekten, kapitalist sınıfın ve burjuva hayatının sayısız nimetlerinden faydalanabilecek bir durumda oldukları halde kendilerini işçi sınıfına adayın birçok entellektüel mevcuttur. Ya doğrudan doğruya orta sınıfın değer sistemini benimsememe, ya da (bazan bununla birlikte) refâh içindeki bir hayatı yoksul kütlelerin durumu ile mukayese edip bir çeşit suçluluk kompleksi duyma gibi faktörler böyle bir idealizm yaratmış olabilir. Bu hükmü destekleyecek birçok somut örnek verilebilir². Ancak bu entellektüellerin hiç olmazsa bir kısmında, söz konusu idealizmin gerisinde, bazan açık, bazan de gizli bir motif olarak yeni kurulacak bir düzende, meselâ gerçekleştirilmesine çalışılan sosyalist bir rejimde statü elde etme arzusu mevcut olamaz mı? Bizce, "statü" arama endişesi bu konuda çok önemli bir davranış sâikidir. Nitekim J. Salwyn Schapiro, bu noktayı şu ifadeyle belirtmiş olmaktadır :

Mevcut düzeni reddetme espirisi, protesto hareketlerinin ve bu hareketleri ilham edenlerin tâ rûhuna yerleşmişti. Onlar da 19. cu yüzyılda hâkim kuvvetlerin yarattığı sosyal düzenin kurbanları idiler. Mevcut düzeni reddeden ve "entellektüel" olarak bilinen bu kişiler ileri derecede öğrenim

1) Bû hususta, bakınız: Orhan Tuna, *Sosyal Siyaset*, Sermet Matbaası, İstanbul, 1966, ss. 161-162.

2) "Siyasî sosyalizmin büyük önderleri ve felsefi sosyalizmin önde gelen temsilcileri St. Simon, Fourier ve Owen; siyasî sosyalizmin kurucuları Louis Blanc, Blanqui ve Lassale; ekonomik ve ilmi sosyalizmin babaları Marx, Engels ve Rodbertus hep burjuva entellektüelleriydiler. Buna mukabil, işçi sınıfına mensup sosyalist liderler istisnâi denecek kadar azdır. Benoit Malon, August Bedel ve Eduard Anseele gibi işçilikten gelme liderler de vardır. Bunlar pratik sahada başarılı birer teşkilâtçı olmalarına rağmen hiçbirisi sosyalizmin yaratıcı teorisyenleri arasında yer alamazlar." Roberto Michels, *Political Parties*, Collier Books, New York, 1962, s. 231.

görmüş, varlıklı ailelere mensup, ancak toplumda gidecek başka yeri olmayan (tatmin olmaması) kimselerdi. İster Fourier gibi bir hayalperest olsun, ister Kropotkin gibi bir ilim adamı, Sorel gibi bir filozof, ya da Webb gibi idareci olsun, en fazla işadamlarını mükâfatlandıran bir toplumda entellektüel kendisi için uygun bir yer bulamıyordu. Bu yüzden, entellektüeller mevcut düzeni kendi rüyalarındaki iyi toplumun tam tersi bir düzen olarak görüyorlar ve onu reddetmek yönünde psikolojik olarak şartlandırılmış bulunuyorlardı. Bu sebeple, yoksulları sevdikleri için değil, fakat yoksul kütlelerde, mevcut düzeni yıkmak ve kendilerinin, hâkim unsur olacakları yeni bir düzen kurmak hususunda gerekli bir gücün varlığını sezdikleri için, yoksulların dâvâsının şampiyonluğunu yapmışlardır. “*İdealist*” te, *gelecekteki hâkim-idareci sınıfın tohumları yatmaktaydı*³.

Öte yandan, birçok entellektüelin sınıf bağları kendilerine refah ve maddî imkânlarla mücehhez bir hayat sağlamış olsa da, *entellektüel* kapasitelerinin çok gelişmiş olması bir çeşit psikolojik tatminsizliğe yol açıp, kendileri için toplumda yeni lider mevkileri arama eğilimini doğurmuş olabilir. Bunun gibi, statüye kavuşma, otorite ve liderlik mevkileri elde etmek sâiki, günümüzün az gelişmiş ülkelerindeki birçok entellektüel için herhalde daha fazla söz konusu olmaktadır. Bunların büyük kısmı, kelimenin 19. cu yüzyıldaki dar anlamıyla “burjuvazi” ye mensup kimseler olmayıp orta sınıfın çeşitli kesimlerinden ve artan eğitim imkânlarıyla alt - orta sınıf tabakalarından gelen “idealist” lerdir. Ne var ki, söz konusu entellektüellerin çoğunda mevcut olan psişik bir motif, iktidar arzu ve ihtirası da kendilerini işçi meselesine vakfetmeleri bakımından önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye gibi bu bakımdan kendine özgü şartları haiz ülkeler hariç, az gelişmiş memleketlerin büyük çoğunluğunda sendika liderlikleri işçilikten yetişmiş kimseler tarafından değil, entellektüeller tarafından işgal edilmektedir. Bu entellektüeller de sendikaları genellikle politik ve statü bakımından daha yüksek birtakım mevkilere geçmek için basamak olarak kullanmaktadırlar. Dolayısıyla, entellektüellerin bu durumlarda sendikacılığı ve işçi hareketini kendileri için çalışma sahası olarak seçişlerinde bu çeşit bir yükselme arzusu önemli ölçüde rol oynamaktadır.

3) J. Salwyn Schapiro, *Movements of Social Dissent in Modern Europe*. D. Van Nostrand Company, Inc., Princeton, New Jersey, 1962, ss. 83-84.

“Sosyal sınıf” ve “statü” kavramları arasında genellikle bir korelasyonun mevcut olduğu bilinir. Ancak, bu iki değişkenin her zaman aynı yönde hareket etmedikleri de muhakkaktır. “Sosyal sınıf” kavramının, bilindiği üzere, “servet ve gelir”, “meslekî prestij”, “tahsil ve bilgi”, “ailevî ve etnik durum” gibi çeşitli boyutları mevcuttur. Meselâ, servet ve gelirin “sosyal sınıf” bakımından önemli bir kriter teşkil ettiği hallerde, bazı fert veya gruplar fakirleşmeler dahi, statü bakımından üstün durumlarını muhafaza edebilirler. Yâni, bunların çeşitli etkenlerle “sosyal sınıf” durumlarında bir düşme olduğu halde, statüleri yüksek kalabilir. Statü çok defa siyasî etki ve nüfuzla bir arada bulunur. Entellektüel kapasite, sahip olunan bilgi ve görülen iyi bir eğitim, genellikle yüksek bir statü sağlar. Yüksek statüye ve siyasî nüfuza sahip bulunanlar, bunlardan mahrum *yeni zenginler* üzerinde siyasî kanallardan etkide bulunurlar. Bu bakımdan Fransız burjuvazisinin 1789 ihtilâlinde oynadığı rol ilgi çekicidir. Burjuvazi ekonomik hak ve iktidar elde etmek için mücadele etmemiştir; çünkü ekonomik güce zaten sahip bulunuyordu. Burjuvazi monarşi ve aristokrasiden siyasî haklar elde ederek statüsünü yükseltmek için mücadeleye etmiştir. Bunun gibi, Roberto Michels de, I. ci Dünya Harbinden önce, birçok zengin Avrupalı Yahudi’de görülen siyasî bakımdan radikalleşmenin, bunların toplumdaki sınıf seviyelerine uygun bir statüye sahip olmayışlarından ve böyle bir statüyü elde etme arzularından ileri geldiğini belirtmektedir⁴.

Entellektüellerin daha çok “devrimci - radikal” kategorisi üzerinde değerli tahliller yapmış bulunan Roberto Michels, incelediğimiz motiflerle ilgili ipuçları sağlayan şu açıklamayı yapmaktadır :

Entellektüel sosyalistler esas itibarıyla şu ana kategorilere ayrılırlar : Sosyal vicdana sahip ahlâkçılar; sosyalizmin lüzumuna veya pratik yönden elverişliliğine inanmış ilim adamları; demagoglar; muğlâk ideolojik akımların ticaretini yapan şarlatanlar; şahsî talihsizliklerine karşı intikam isteyen Coriolanus tipi şahıslar ki, bunlara gayri şahsî, sınıf açısından entellektüel proletarya, yâni sınıfından kopmuş burjuva entellektüelleri de dahildir; tatmin olmuş zenginler, filantropistler veya *grand senyörler*. Bu tipler iki ana kategoriye ayrılırlar : “misyonerler” ve “çeşitli sebeplerle sosyalizme ilgi gösteren çevreler.” Şüphesiz, bunlar içinde sayısız denecek

4) Roberto Michels, **Political Parties**, (1915 edition), ss. 260-261.

kadar çok karma tipler mevcuttur. Bazen belirli entellektüel gruplar, kendi özel tecrübeleri dolayısıyla sosyalizme daha çabuk kayarlar. Meselâ, sosyalizmi benimsemiş entellektüel Yahudilerin nisbeti yüksektir. Bu, sosyal Diaspora tecrübesinin Yahudilere aşıladığı tahlilî ve tenkidi vasıflarla izah edilebilir. Ayrıca harp - öncesi devrede merkezî ve Doğu Avrupa'da Yahudilerin üniversitelerdeki başarı imkânlarının sınırlandırılması, üzerlerindeki sosyal baskının artması v.s. gibi sebepler, kendilerini iş hayatına itmediği hallerde, entellektüel alanda sisteme muhasım bir duruma sokmuştur⁵.

Diğer taraftan, Michels *Siyasî Partiler* isimli ünlü eserinde, entellektüellerin burjuvaziyi terkedip işçi partilerine girmelerine esas teşkil eden motifleri başlıca iki kategoriye ayırmaktadır. Düşünür birinci kategoriye şu sözlerle belirtmektedir :

Herşeyden önce bilim adamlarının durumu söz konusudur. Bilim adamının izlediği gayeler objektif bir karaktere sahiptir, fakat ilk bakışta alelâde kimselere pratik faydadan yoksun, hattâ hayalî ve mübalâğalı görünebilir. Kendisini teşvik eden uyarıcı bu bakımdan idealist bir özelliğe sahiptir, yâni bilim adamı bütün diğer çıkarları ilim için fedaya hazırdır. Böyle hareket etmekle ilim adamı kendi egoizminin hâkimiyeti altına girmiş olmaktadır. Bununla beraber, söz konusu egoizm, toplumun asil olarak kabul ettiği hedeflere yönelmiştir. İlmî bakımdan herşeyde bir "uygunluk" sağlamaya çalışmak, tabiatında doğuştan getirdiği bir ihtiyaçtır. Psikoloji biliminin bize öğrettiğine göre, insanlarda kabiliyetlerini serbestçe ortaya koymak imkânı haz doğurur. Bunun gibi, sosyalist bir bilim adamının parti için yaptığı fedakârlıklar, yaptığı işten duyduğu tatmini arttırmaktadır. Bir burjuva olarak Sosyalist Parti'ye girmekle marûz kaldığı maddî

5) Bakınız. Michels, "Intellectuals," *Encyclopedie of the Social Sciences*, Vol. VII-VIII, The Mac Millan Co., 1932, s. 120.

"Bu arada birçok Yahudinin de başka ülkelerde tahsil yapmak zorunda kalışı, Yahudi'lerde kendi millî ve kültürel geleneklerine bağlı yaşamak eğilimini zayıflatmış ve beynelmîlel ideolojiye bağlılığın duygusal temellerini atmıştır. Benzer bir ırk ayırımı (discrimination) vâkiası ile karşılaşan diğer entellektüel gruplar da, çeşitli derecelerde radikalizm belirtileri göstermişlerdir." *Ibid.*, s. 121.

kayıplara karşılık, daha büyük bir iç tatmin ve gönül rahatlığı elde etmektedir⁶.

Su halde, Michels'e göre, bilimsel muhakeme sonucu sosyalist olanlar ilk kategoriye teşkil etmektedir. Düşünürü göre, ikinci kategori daha çok hisleriyle hareket edenlerden teşekkül etmektedir :

İkinci kategori, sosyalizme şiddetli bir duygusal bağlılıkla ilgi gösterenlerden, tâbir câizse kutsal ateşle yanıp tutuşanlardan meydana gelmektedir. Bu kategorideki bir şahıs genellikle genç yaşlarda, maddî endişeler ateşli ve hareketli yaradılışını henüz engellemeden, sosyalist olur. Onu harekete geçiren ana motifler, adaletsizlik karşısında duyduğu asil bir isyan duygusu, zayıflara ve fakirlere duyduğu sevgi ve büyük fikirlerin gerçekleşmesi için kendisini fedâ etmekten duyduğu hazdır. Bunlar en çekingen ve hareketsiz karakterlere dahi cesaret ve mücadele sevgisi veren motiflerdir. Sosyalist inanç aynı zamanda ve birçok hallerde estetik kabiliyetlerle de beslenmektedir. Edebî kabiliyetlerle ve ateşli bir tahayyül gücüyle mücehhez olanlar beşerî ızdırapların büyüklük ve derinliğini daha kolay sezip kavrayabilirler. Ayrıca, tahayyül ettikleri objelerle kendi aralarındaki sosyal mesafe ne kadar fazla olursa, hayallerini o kadar geniş tutabilirler. İşçi dâvâsı için mücadele edenlerin saflarında çok sayıda şair ve tahayyül gücü geniş yazarlara, ateşli ve ihtirashlı karaktere sahip kimselere rastlayışımızın sebebi budur⁷.

Görüldüğü gibi, Michels, daha çok psişik - idealist sebepler üzerinde durmaktadır. Gerek muhakeme yoluyla sosyalizmin geçerli ve lüzumlu olduğuna inanan bilim adamları, gerek duygusal yönden kendilerini işçi dâvâsına adayan entellektüeller için ana motif idealizm olmaktadır. Düşünürü göre, genç yaşta sosyalist olanlarda, duygusal sâiklerle hareket edenler çoğunluktadır; buna karşılık olgunluğa eriştikten sonra sosyalizme bağlananlarda ise, ilmî kamilar ön plânda rol oynamaktadır. Fakat, çoğu hallerde karma motiflerin varlığı söz konusudur.

Üzerinde genellikle durulan görünür motif, idealizmdir. Oysa, bu idealizmin arkasında çok defa gizli, ya da açık, belli, ya da belirsiz şe-

6) Bakınız : Roberto Michels, **Political Parties**, Collier Books, N. Y., s. 241.

7) **İbid.**, ss. 241-242.

kilde otorite ve iktidara yönelmiş başka motifler yer almaktadır. Bu konuda, özellikle memleketimizde bu yöndeki bazı davranışları izahda yardımcı olabilecek bir başka ölçü mensup bulunulan ailelerin tarihsel fonksiyonlarının gösterdiği özelliklerdir. Geçmişde siyasî ya da idarî iktidar ve otorite mevkileri işgal etmiş aileler daha sonraları çeşitli etkenlerle bu durumlarını kaybetmiş olabilirler. Bu çeşit sosyal gruplara mensup genç nesiller, şnur altında da olsa artık sahip bulunulmayan eski iktidar ve otoritenin özlemini duymakta ve kurulu düzenin değişmesini bir bakıma bu özlemin gerçekleştirilmesi için bir araç olarak görmektedirler.

Bu konuda bir başka husus da, "başarı" kriteri olabilir. Ancak, burada kastettiğimiz, yukarıda "burjuva hayatının başarılı olmaması" sözüyle atıfta bulunduğumuz hususdan biraz daha geniş bir kavramdır. Burada, genellikle "hayatta meslekî yönden başarı" kastedilmektedir. Meselâ, kapitalist sistemin müessese ve imkânları içinde başarı kazanamayan ve yükselemeyen şahıslar, başarısızlıkları gerçekte kendi kabiliyetsizliklerinden veya hâtâlarından ileri gelse dahi, mevcut düzene karşı cephe almakta ve bu düzeni değiştirmek için işçi hareketini ideal bir araç olarak görmektedirler. Yâni mevcut düzeni tümüyle reddetmek ve bu gayeyle, meselâ "sosyalist olmak", işçi dâvâsına sahip çıkmak v.s., yeterince meslekî başarı gösterememiş olmayı gizlemek için bir araç rolü oynamaktadır.

Buraya kadar saydığımız motifler, sübjektif bir karakterdedirler. Diğer bir deyişle, ferdin veya ferdin mensup olduğu sosyal grubun sahip olduğu psikolojik bir vasıf veya karşılaştığı ekonomik ya da sosyal bir vâkıanın kendi üzerinde yaptığı psişik etki söz konusudur. Meselenin, bir de ferdin psikolojik varlığı dışında kalan objektif yönleri mevcuttur. Ashında sübjektif faktörlerin bir kısmını, meselâ başarı faktörünü tâym eden de bazen bu objektif faktörler olmaktadır.

Objektif faktörlerin başında kapitalist düzenin entellektüellerin yetişmesi ve istihdamı ile ilgili yönleri yer almaktadır. Bu konuya özel olarak dikkati çekmiş düşünür, Schumpeter'dir⁸. Schumpeter'e göre, kapitalizmin olgunlaşma safhalarında öğretim mekanizmasının önemli ölçüde genişlemesi ve özellikle yüksek öğrenim için imkânların artması bu bakımdan önemli bir rol oynamaktadır. Bu gelişme, kapitalizmin büyük sarfayı işletmeleri doğurması gibi zorunlu bir sonuç olarak ortaya çıkmakta, ayrıca kamu oyu ve kamu otoriteleri tarafından da teşvik edilmektedir.

8) Joseph A. Schumpeter, **Capitalism, Socialism and Democracy**, New York; Harper and Brothers, Publishers, 1950, ss. 152-153.

Neticede şayet bir teşvik olmasaydı ortaya çıkacak durumdan çok daha geniş ölçüde bir öğretim ve eğitim imkânı doğmaktadır. Bundan şu sonuç çıkar : Yüksek öğrenim bugünkü ekonomi diliyle her çeşit girdi - çıktı (input - output) mülâhazalarını aşan bir hacimde meslek adamlarının ve bütün fikir işçilerinin arzını arttırdığından, özellikle bu kategorilerdeki işgörenler için kısmî bir işsizlik yaratabilir.

İkinci olarak, yüksek öğrenim imkânlarının artması, böyle bir işsizliğin söz konusu olmadığı hallerde de, çok defa tatmin edici olmayan istihdam imkânlarını beraberinde getirir. Tâli işlerde istihdam veya beden işçilerine kıyasla daha düşük ücretlerle çalışmak mecburiyeti bu kategoride zikredilebilir.

Üçüncü olarak, yüksek öğrenimin genişlemesi ve gelişmesi, normal durumların dışında, Schumpeter'in deyiimiyle, özel bir işsizlik ihtimal yaratabilir. Üniversite mezunu, bedenî emek gerektiren işler için fizikî olarak istihdam edilemez hale gelir; kaldı ki, yüksek öğrenim yapmakla her zaman fikrî mesleklerde istihdam edilmeyi de garantilemiş olmaz. Üniversite imtihanlarını rahatlıkla vermiş olsa dahi, ya yaradılıştan kabiliyetsiz olduğu için, ya da gördüğü öğretim yetersiz bulunduğundan istihdam imkânından mahrum kalabilir. Yine Schumpeter'in deyiimiyle, bir yandan her geçen yıl daha fazla kimse yüksek öğrenime kaydolmakta ve öğrenim süresi uzayıp öğretimin kalitesi artan teknolojik gereklere göre yükselmek zorunda kalmakta, diğer yandan, öğretim üyesi sayısı sınırlı bulunmaktadır. Bu iki hal, hem mutlak, hem de nisbî olarak daha sık meydana gelecektir. "Bu temayülü görmemezliğe gelmek ve yüksek okullarla üniversitelerin sadece bir para meselesi olduğu görüşünden hareket etmek, yanlıştır. Böyle hareket edildiği içindir ki, iş hayatında bir boş yer için bir düzine müracaatlı mevcut olduğu halde, gerekli vasıflara sahip bir tek kişinin dahi bulunamayışı gibi garip hallerle karşılaşmaktadır."

Bu şekilde işsiz kalan, tatmin edici olmayan işlerde istihdam edilen veya potansiyel anlamda işsiz olarak vasıflandırılabilir bu kimseler standartların en belirsiz olduğu, farklı kabiliyet ve vasıfları gerektiren işlere alınır. Bir bakıma toplumda entellektüellerin sayısı artmıştır. Ancak bu entellektüeller çeşitli mesleklere, kendilerine uygun olmayan işlere tatmin olmamış bir ruh haliyle girerler. Bazıları da istihdam imkânını hiç bulamayabilirler. Tatminsizlik, içerleme ve tenkit doğurur. Bu tenkit zamanla sosyal düzeni tenkit şekline dönüşür ve gittikçe şiddetlenir. Entellektüeller arasında "proletarya"nın meselelerini dile getiren belir-

li grup tavırları ve bu tavırlara şekil veren grup menfaatleri teşekkül eder. Bu tenkit, içerleme ve husûmet, Schumpeter'e göre kapitalist gelişmenin elde ettiği her başarı sonunda azalacağı yerde artmaktadır.

Henüz pratik anlamda meslek sahibi olmamış gençler ve özellikle üniversite öğrencileri de dış ortak elverişli olduğu takdirde ihtilâlcî - ideolojik politikaya atılırlar. Belli bir meslek sahibi olup özellikle şahsî ve ailevî sorumluluklar yüklenmeye başladıktan sonradır ki, bu şahısların çoğu değişmekte, bir kısmı yumuşayarak "ilerici - liberal" - entellektüel (sosyal demokrat, v.s.) şekline bürünürken, bazıları tamamen politika - dışı (apolitik) bir karakter kazanmaktadır. Şüphesiz, ileri yaşlarda hayatları meslekî ve iktisadi yönden istikrara kavuştuğu halde, bilimsel, ya da duygusal ve ahlâkî yönden ihtilâlcî - ideolojik hareketin toplum için lüzumuna inanmış kimseler de mevcuttur.

Öte yandan, iktisaden geri kalmış ülkelerin sosyal ve ekonomik şartları da birçok entellektüel ihtilâlcî - ideolojik politikaya itmektedir. Kapitalist sistemle kalkınmanın gerek bu ülkelerin sosyal ve ekonomik yapılarının elverişsizliği dolayısıyla câzip olmayışı, gerek süratli bir büyüme sağlayamaması sebebiyle, az gelişmiş ülke entellektüellerinin çok büyük bir kısmı kapitalizm dışı alternatif kalkınma modelleri aramakta peşindedirler. Bu entellektüellerin önemlice bir kısmı için Marksizm - Leninizm başlıca ilham kaynağını teşkil etmektedir. Bu ülkelerde hâkim sınıfların (elitlerin) davranışları da çok kere entellektüelleri ve işçileri radikal akımlara itecek niteliktedir. Ayrıca, bütün iktisadî güçlülere rağmen bu ülkelerde de yüksek öğretim imkânları gelişmekte ve genişlemektedir. Neticede, ülkenin ekonomik ve idarî kapasitesinin massedilebileceğinden çok daha fazla sayıda entellektüel ortaya çıkmakta ve bunlar huzursuz, tatmin olmamış bir kütle teşkil etmektedir. Memleketin "burjuva" elitleri tarafından değil de, meselâ "milletçi liderler" tarafından yöneltildiği hallerde dahi, söz konusu tatmin olmamış kütle yöneticiler için hemen her konuda bir huzursuzluk kaynağı teşkil etmektedir. Öğrenci hareketleri modern çağımızın hemen her devresinde Avrupa'da mevcut olagelmıştır. Yakın zamanlarda bu hareketlerin az gelişmiş ülkelerde de önemli bir hacme vardığını görmekteyiz.

Bizce, entellektüelin yetişmesi sırasında çektiği maddî ya da manevî sıkıntılar, onun mevcut düzeni değiştirmeye yönelmiş bir tutuma sahip olmasına sebep teşkil etmez. İşçi sınıfına mensup olup, öğretim görme imkânına kavuşan ya da orta sınıfın alt tabakalarından gelip çok sıkıntılı bir öğrenim gören birçok kimse, hayatta arzuladıkları başarıyı elde et-

tikleri takdirde, kendi sınıflarına ve işçi dâvâsına kolayca sırt çevirebilmektedirler. Bunlar arasında muhafazakâr işveren çevrelerinin değer sistemini benimseyenlere, hattâ çeşitli işveren teşekkülleri için çalışanlara rastlanabilir. İşçi dâvâsını benimsemek herşeyden önce bir ideal meselesidir. “İdeal” i takiben de yukarıdan beri sıraladığımız çeşitli motiflerin varlığı söz konusudur.

Entellektüelleri sosyal meseleyle ilgilenmeye ve özellikle işçi ve sendikacılık hareketlerini benimseyip bazen bu harekete fiilen katılmaya sevkeden genel sebepleri yukarıdaki paragraflarda belirtmeye çalışmış bulunuyoruz. Bunları özetleyecek olursak, başta sübjektif birtakım sâiklerle karşılaşırız. Entellektüel burjuvaziye mensupsa, bazı hallerde burjuva hayatının başarılı olmayışı, kendisini burjuva - dışı alanlarda faaliyet göstermeye sevketmektedir. Öte yandan, burjuvazinin değer sistemini benimsemeyiş veya refah için büyüyüp yetişmiş olmaktan dolayı duyulan bir çeşit suçluluk kompleksi gibi kişisel yaradılışa özgü karakteristikler, entellektüelin yoksul kütlelerin dâvâsını benimsemesine yol açabilir. Bu faktörlere bağlı olarak veya olmayarak tezâhür eden bir *idealizm*, çok kere işçi hareketi içinde gördüğümüz entellektüelin davranış sâikini teşkil etmektedir. Burada dinî inançların da bazı entellektüellerin işçi hareketlerine karışmaları yönünden itici bir kuvvet teşkil ettiklerini belirtmeliyiz. Ancak, birçok entellektüel için bu idealizm arkasında temelde yatan, “statü” kazanma, “iktidar” ve “otorite” ye kavuşma sâikleri önemli bir rol oynamaktadır. Öte yandan, geçmişte siyasî veya idarî otoriteye sahip bir sosyal gruba veya aileye mensup genç nesiller, kaybolmuş bir otoriteyi yeniden yaratmak arzusuyla, mevcut düzene karşı cephe alabilmektedirler.

Bunun gibi, genel olarak hayatta meslekî bir başarı sağlayamayan entellektüeller de ya mevcut düzeni suçladıkları için, ya da başarısızlıklarını gizleyecek entellektüel bir alan bulduklarından radikal akımların bayraktarlığını yapmaktadırlar. Başarı kriteri, bizi ister istemez bazı objektif faktörlerin incelenmesine götürmektedir. Belirli sebeplerle entellektüellerin işsiz kalışı, veya kendileri için tatmin edici olmayan işlerde istihdam edilmeleri, çok defa siyasî radikalleşmelerin başlıca sebebi olmaktadır. Bunun gibi, iktisaden geri kalmış memleketlerin sosyal ve ekonomik şartları, elitlerin olumsuz davranışları, bu ülkelerin yüksek öğrenim görmüş herkesi massedebilecek bir ekonomik ve idarî istihdam kapasitesinden mahrum oluşu v.s. gibi faktörler de, aynı yöndeki radikalleşmeleri izahda yardımcı olmaktadır.

Şüphesiz, bahsettiğimiz sebepler genel mahiyettedir. Entellektüellerin işçi hareketinin belirli ve özel yönlerine, meselâ sendikacılığa veya siyasi aksiyona yönelmelerini gerektiren daha tahsisî sebepler söz konusu olabilir. Diğer taraftan, hiçbir entellektüelin davranış sâikleri yukarıda sıraladığımız kategorilerin sadece birine tıpatıp uymak zorunda değildir. Belirli tipler için birden fazla sebep, bazen iç- içe geçmiş bir durumda mevcut olabilir.

II. ENTELLEKTÜELLERİN İŞÇİ HAREKETLERİNİN DOĞUŞ VE GELİŞİMİNDEKİ ROLLERİ İLE İLGİLİ BAZI ÖNEMLİ MÜŞAHEDELER

Kütlelerin harekete geçmesi kolay olmaz. Ekonomik alanda çok büyük değişme ve bazen de devrimler olmasına rağmen, kütleler yeni şartların etkisine çok ağır bir tempoyla cevap verirler. Michels'in deyimiyile, "ekseri hallerde mevcut ya da gelecekteki iktisadî düzeni temsil eden sınıflar kendi güçlerinin, siyasi ve ekonomik önemlerinin ve toplumdand gördükleri kötülüklerin henüz farkına varamadıkları için, geçmişteki bir iktisadî düzeni temsil eden sınıfların hâkimiyeti altında yaşamaktadırlar." Baskı ve haksızlığa mâruz bir sınıf çok kere kaderci bir zihniyete sahiptir. Sınıf mücadelesine tarih boyunca şekil ve hız veren faktör, sadece baskı ve haksızlık doğuran şartların mevcudiyeti değil, bu şartların baskı ve haksızlığa mâruz kalanlar tarafından farkına varılmasıdır. Modern anlamda "proletaryanın" mevcudiyeti "sosyal bir problem" teşkil etmez. Sınıf mücadelesinin muğlâk bir teori halinde kalmaması isteniyorsa, ondaki potansiyel enerjinin "sınıf şuuru" sayesinde harekete geçirilmesi gerekir. İşte, proletaryada bir sınıf şuuru yaratmak, burjuvazinin görevidir. Burjuvazi bu görevi gayriiradi bir şekilde yapar ve yaratılan sınıf şuuru yine — tabii genellikle "burjuva" elitlerinin önderliğindeki toplumdanda — burjuvazinin kendi gücünü zayıflatır, ona karşı bir silâh olarak kullanılır. Proletarya ile yaptığı temaslar sonucunda orta sınıftan bir kısım aydınlar enerjilerini çalışan sınıfların hizmetine arzederler; işçi sınıfını mevcut düzene karşı mücadeleye hazırlar, işçilerin mevcut ekonomik ve sosyal rejimin "eksiklik" ve "kötülük" lerini anlamalarını sağlamaya çalışır. Kabul etmek gerekir ki, bu şekilde burjuvaziden kopup kendisini işçi dâvâsına adayın entellektüellerin sayısı hiçbir zaman fazla değildir. Fakat, Michels'e göre, "bunu yapanlar da burjuvazinin en iyi, en kaliteli kesimini teşkil ederler. Onlar kendi sınıflarının ortalama seviyesinin üstüne çıkabilen kimselerdir." Biz, diğer düşünörlere de atıf

yaparak belirttiğimizi gibi, entellektüellerin işçi dâvâsını daima pür idealizm sonucu benimsemiş olmadıklarım, birçok aydın için gizli ya da açık statü ve iktidar arzularının önemli bir rol oynadığını belirtmiş bulunuyoruz. "Burjuvazinin en kaliteli kısmı" deyimini kullanırken, ideal ya da bilimsel yönden sosyalizmin geçerli ve lüzumlu olduğuna inanma, "kalite" ve "üstünlük" kriteri olarak düşünülüyorsa, bu izah tarzı eksik kalacak demektir; çünkü, işçi dâvâsını benimseyen burjuva entellektüellerinin hepsi, söz konusu idealist motiflere sahip kimseler değildir. Aralarında idealistler de olmakla beraber, şahsî nüfuz ve iktidar arzularını ön plânda tutanlar ve bu arzularını tatmin edecek başka kaynaklar bulduklarında "işçi dâvâsını" tereddüt etmeden fedâ edebilecek kimseler de mevcuttur. Fakat, gneel olarak ve Michels'in kastettiği anlamda, içinde doğdukları sınıfı terk edebilmek cesaretini gösteren bu burjuvaların istisnai yaratılışda, üstün kimseler olduklarını söyleyebiliriz. Onlar, "radikal" entellektüeller olarak, işçi sınıfında mevcut potansiyel içgüdülere yön verirler ve işçilerde sınıf şuurunun yaratılıp ihtilâl ya da reform ortamının hazırlanmasına hizmet ederler. Burada ilmin oynadığı önemli rolü de belirtmeliyiz. Ancak ilim kendisini işçi sınıfının hizmetine hazır bir duruma getirdikten sonradır ki, "proleter" hareket "sosyalist" bir hareket haline gelebilmiş, içgüdülerle, şuursuz ve gayesiz hareketlerin, yerini, nisbeten açık, şuurlu ve belirli hedeflere yönelmiş hareketler almıştır.

Aşağıda birkaç nokta halinde, başta Michels olmak üzere çeşitli düşünürlerin fikirlerinden faydalanarak konumuz ile ilgili bazı genel müşahadeleri özetlemeye çalışacak ve bu arada gerektiğince kendi görüşlerimize de yer vereceğiz.

1. İşçi hareketinin bir siyasî parti halinde teşkilatlanmasında burjuva entellektüelleri daima önemli bir rol oynamışlardır. Sosyalist hareketin milletlerarası yönünde de burjuvaziden kopmuş entellektüellerin fonksiyonları daima ön plânda gelmiştir. Burjuva entellektüelleri sadece siyasî işçi partilerinde yerahnakla kalmamışlar, aynı zamanda bu harekette önderlik rolünü ifa etmişlerdir. Bu husus, tarihî bakımdan çok önemli bir gerçeğin ifadesidir. Aslında, gerek genel olarak işçi hareketinde, gerek sendikacılıkta entellektüellerin önderliğine, daima ihtiyaç duyulmuştur.

2. Michels bu konuda ilgi çekici bir sual sormaktadır. İşçi hareketi içinde, gerek siyasî partilerde, gerek sendikalarda çok sayıda burjuvaziye mensup entellektüelin mevcut oluşu acaba sınıf mücadelesinin şiddetini azalmaz mı? Hemen bütün sosyalist doktrinler, reform peşinde koşan çeşitli hareketler, anarşistler, neo - Hristiyanlar, v.s. hep sınıf farkla-

rının ortadan kalkacağı söylememişler miydi, Burjuvazinin, daima artan bir hızla, yaptığı haksızlıkların şuuruna erip proletaryaya katılması, bir çeşit *harakiri* yaparak kendi kendisini yoketmesi sonucunu doğurmaya-
cak mıdır? Bir bakıma burjuva toplumunun varlığını ve dayandığı prensipleri korumak için son ferdine kadar mücadele edeceği iddia edilebilir. Ancak, Pareto'nun da belirttiği gibi, hâkim bir sınıfa hümaniter fikirlerin nüfuz etmesi, bu sınıfın kendi mevcudiyetini ahlâkî bakımdan şüphe ile karşılamasına, mensuplarının moralini ve dolayısıyla savunma gücünü zayıflatmasına sebep olabilir. Ne var ki, bunun da çok defa sınırları mevcuttur. Tahrik ve münakaşalara girişerek hasımlarımızın kendilerine olan güvenini sarsmaya, kendi görüşlerimizin daha geçerli olduğu hususunda onları iknâ etmeye çalışırız. Kütleleri veya sınıfları kendi kurtuluşları için bir harekete katılmaya çağırdığımızda olumlu sonuçlara varmak nisbeten kolaydır. Ancak, hâkim sınıfları toplumun bütününe yararına olarak sahip oldukları imtiyazlardan ve işgal ettikleri üst mevki-
lerden feragat etmeleri hususunda iknâya çalıştığımız takdirde, başarı şansımız hemen tamamen sıfıra inmektedir. Tarih, bu başarısızlığın örnekleriyle doludur. Sosyalist doktrinin burjuva ailelerinin birçok çocuklarını kendisine kazandığı muhakkaktır. Bu idealistler, hiçbir pişmanlık ve tereddüt duymadan ailelerini ve mevkilerini terketmişler ve inandıkları sosyalizm yoluyla insanlığın kurtulması için çalışmışlardır. Ancak, burada yine de bir sınıfın bütünüyle, hattâ o sınıfı temsil eden belirli gruplarla değil, az sayıda vâkıa ile karşı karşıya bulunduğumuz hatırlanmalıdır. Burada entellektüellerin burjuvaziden kopup ayrılması ile burjuvazi zayıflamış olmamaktadır. Hiçbir sınıf kendi isteğiyle sahip olduğu iktidardan vazgeçmez. Herşeyden önce sınıf egoizmi buna mânidir. Bununla beraber, Michels'e göre, burjuvaziyi hayat tarzının ve dayandığı prensiplerin geçerli olmadığı hususunda iknâya çalışmak faydalıdır; çünkü bu yoldan burjuvazinin kendine güveni ve mücadele gücü zayıflatılabilmekte ve neticede işçi dâvâsına hizmet edebilme imkânları artmaktadır. Ancak, düşünür'e göre, burjuva entellektüellerinin bir işçi partisine girip işçi saflarında yer almaları psikolojik motiflerle olmaktadır ve bu hareketi burjuvazinin kendiliğinden ve toptan çözülüp dağılmasında bir ilk adım olarak yorumlamak yanlış olur. Yakın tarihteki gelişmeler, Michels'in görüşünün isabetli olduğunu göstermiştir. Burjuvazi zayıflamak şöyle dursun, teknolojik gelişme, otomasyon ve başka çeşitli gelişmeler sonucunda işçi sınıfından kendi bünyesine önemli miktarda unsurlar kâtmış ve büyümüştür. Bu süreç devam etmektedir⁹.

9) Gerçekte, Marks'm iddia ettiği gibi kapitalizmin gelişmesiyle "pro-

Michels, ayrıca çeşitli örnekler vermek suretiyle siyasi işçi teşekküllerinin parti kanalıyla az sayıda da olsa, belirli kimseleri işçilikten küçük burjuva statüsüne soktuğunu belirtmektedir¹⁰.

3. İşçi hareketinin ilk devrelerinde burjuva entellektüellerinin işçi dâvâsını benimseyişlerini işçiler hoş karşılamışlar, bu hususta olumlu bir tavır takınmışlardır. Ancak hareket geliştikçe, proletaryanın takındığı tavır tenkide dönüşmüştür. Bu antipati Michels'e göre birbirine zıt iki varsayımaya dayanmaktadır¹¹. Birinci kategorideki tenkitler radikallerden gelmektedir. Bunlara göre, entellektüeller işçi hareketinin radikal yönlerini yumuşatmak, telifçi çözüm tarzları üzerinde durarak bu hareketi burjuvalaştırmak temayülündedirler. İkinci kategorideki tenkitler ise, entellektüelleri hayal peşinde koşan, "fosilleşmiş profesörler, işçi hareketinin gerçek ihtiyaçlarından habersiz, sağlam fikirlerden yoksun kimseler" olarak nitelemektedir. Bu ikinci çeşit tenkitleri yapanlar reformistler ve revizyonistlerdir. Böylece birinci gruptaki eleştiriciler entellektüelleri esas

letarya"nın alabildiğine büyümediğine, aksine otomasyon, artan refah ve eğitim imkânlarıyla fikir işçilerinin ve sevk ve idarecilerin sayı ve öneminin arttığına çeşitli düşünürler tarafından değinilmiştir. Özellikle bakınız: Clark Kerr, et. al. *Industrialism and Industrial Man*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1960.

10) İtalya'da olduğu gibi, işçi partisinin geniş ölçüde burjuva unsurlar ihtiva etmesi halinde, parti mevkilerinin çoğu entellektüellerin elindedir." Netice olarak parti hiyerarşisine dahil olmak, birçok işçinin başda gerdir. Bu ülkelerde sosyalist hareket için gerekli elemanlar, esas itibariyle işçi saflarından temin edilir. Parti liderliği de daha çok işçilerin elindedir." Netice olarak parti hiyerarşisine dahil olmak, birçok işçinin başda gelen gayeleri arasında yer almıştır. İngiltere ve Almanya'da sosyalist partilerin gelişmesinde entellektüeller önemli bir rol oynamışlarsa da, siyasi işçi hareketinin kuruculuğu ve önderliği işçilerden gelmiştir. Böylece, parti idareciliklerine geçmek sosyal mobilite fonksiyonu ifa etmiştir. Bu değişme işçide aynı zamanda psikolojik bir değişimin de doğmasına yol açmaktadır. Aslında işçilikten gelen bu liderler, yaşama tarzı ve zevkleri itibariyle işçilerden kopmakta ve bir çeşit burjuvalaşma eğilimi göstermektedirler. Michels, tahlilinde sendika liderleri için de aynı sonuca varmaktadır.

Burada bir nokta ilgi çekici görünmektedir. Daha önce işçi sınıfına mensup olan liderlerin çocukları sınıf menşelerini kolayca unuttukları haid, sınıflariyle bağlarını koparmış bulunan burjuva unsurlarının çocukları sınıf menşelerini genellikle hatırlarlar. Ancak, her iki sınıfa ait unsurların birbirleriyle kaynaşması, sınıf çatışmasının şiddetini zayıflatmaz; çünkü bu unsurlar nihayet belirli azınlıkları temsil etmektedir.

11) Michels, *Political Parties*, op. cit., s. 293.

İtibariyle reformist sosyalizmin daha çok burjuvaya yakın ve sağcı temsilcileri olarak gördükleri halde, ikinci gruptaki eleştirciler entellektüelleri aşırı ihtilâlcî ve aşırı solun “anarşist sosyalistler”i olarak nitelemektedirler. Entellektüeller bu şekilde her iki kesimin de hücumuna mâruz kalmışlar, parti ve sendikacılıkta yapılan çeşitli hâtâlardan sorumlu tutulmuşlardır. Gerçekten her iki taraf da iddialarında haksızdırlar. Bir kere entellektüellerin siyasî işçi hareketinin sağ kanadında yeralmalarını gerektiren sebepler bulmak güçtür. Onlar olsa olsa reformist (sosyal demokrat - “ilerici”) olabilirler. Bundan ötede, daha fazla sağa kayma ihtimalleri (işçi hareketi içinde) pek söz konusu olamaz. Psikolojik ve tarihî açıdan daha kuvvetle desteklenebilecek olan, bunun aksini teşkil eden tezdîr; yâni entellektüellerin daha büyük bir ihtimalle işçi hareketi içinde solu ve aşırı solu temsil etmeleridir. Ancak bu da her hal ve kârda geçerli bir hüküm olmayabilir.

4. Kautsky'ye göre sosyalizmi benimseyen bir burjuva, aynı şeyi yapan bir işçiye kıyasla daha sağlam bir karaktere, daha kuvvetli ihtilâlcî eğilimlere ve daha büyük bir inanca sahip olmalıdır. Entellektüelin burjuva hayatının nimetlerinden ızaklaşabilmesi için kendisinde, bu kuvvetli metofilerin mevcut olması gerekir. Özellikle burjuvazinin üst tabakalarından gelen entellektüeller için, bu durum daha da fazla söz konusudur. Neticede, burjuvaziye karşı girişilen mücadelede sosyalist entellektüel, çok defa en ihtilâlcî eğilimleri benimsemek durumuna girer. Öte yandan, aslı işçi olan bir sosyalistin burjuvazinin gücünü ve mücadele vasıtalarını doğru olarak tahmin edebilmesi imkânsızdır. Oysa, burjuva entellektüeli, içinden çıktığı sınıfı yakından tanımaktadır. İşçi, işverenlerin bazen sosyal reform adı altında işçilere verdikleri tâvizleri hayranlıkla karşılar. Oysa, burjuva entellektüeli bunların işçi sınıfının mücadele gücünü kırmak için bir çeşit “yutturmaca” olduğu iddiasını ortaya atar.

Entellektüel sosyalist ile işçi sosyalist arasında aynı vakıâların farklı şekilde algılanmasının mantıklı bir temeli vardır. İşçi sosyalist, gerek parti, gerek sendika içinde meydana gelen gelişmeleri çok kere iyimser bir gözle değerlendirir; partinin gelişmesi, işverenlerle yapılan mücadele sonucu ücretlerin artması işçiyi tatmin eder. Avrupa ülkelerinin bir çoğunda işçi hem partiye, hem de sendikaya üyedir; çok kere aynı zamanda bir kooperatife de üyedir. Bu gibi bağlar, burjuvadan kopup sosyalizmi benimsemiş bir entellektüel için, mevcut olsalar dahi, bir tatmin kaynağı teşkil etmezler.

Bu yüzden, siyasî fonksiyon ifa eden entellektüellerin büyük bir kısmı, daima en radikal, sosyalist prensiplere en sâdik çözüm tarzlarına ilti-

fat etmişlerdir¹². Bununla beraber, işçi sınıfı tarihinde bir çok ülkelerde “ilerici - reformist” entellektüellerin de önemli roller oynamış olduklarını görmekteyiz. Alman reformizmi gerçekte Berlin’de “Der Sozialistische Student” etrafında toplanmış küçük bir grup tarafından yaratılmamış olsa dahi, reformist eğilim tâ başlangıcından itibaren entellektüellerin çalışmalarından geniş ölçüde faydalanmıştır. Bununla beraber, dikkatli bir tetkik, Almanya’da reformist eğilimin sendika liderlerinden, yâni orijini işçi olan kimselerden doğduğunu göstermektedir. Oysa entellektüeller “radikal” karakterleriyle belirgin hale gelmişlerdir¹³. Aynı husus, hiç olmazsa işçi hareketlerinin teşekkülü süresince Fransa ve İtalya için de böyledir.

Burjuva orijinli sosyalistlerin çoğunluğunun reformist (ilerici) değil de, ihtilâlcî (radikal) olduklarını istatistikî olarak ispatlamak güçtür. Batı Avrupa ülkelerinde ve daha sınırlı ölçüde olmak üzere Amerika Birleşik Devletlerin işçi hareketinin teşekkül çağı olan başlangıç safhalarında entellektüellerin de daha radikal bir tutuma sahip oldukları görülür; sonradan hareket yerleşip işçiler gerek siyasî temsil, gerek sendikacılık yoluyla menfaatler elde ettikçe söz konusu entellektüellerin de hiç olmazsa bir kısmında durumu kanıksama, sınaî münasebetler sistemini esas itibariyle benimseyerek daha çok ilerici (reformist) bir tavır takınma eğilimine rastlanabilir.

12) Bu husus, gerek aristokrasiye, gerek burjuvazinin üst tabakasına mensup entellektüeller için varittir. Her ikisi de Rus asilleri olan Bakunin ve Kropotkin, ya da burjuvaziye mensup Frederick Engels ve Karl Marks bu kategorilerde zikredilebilecek örneklerdir.

13) Roberto Michels, bu konuda diğer ülkelere de atıf yaparak şu misalleri vermektedir :

Fribourg ve Tolain’in etrafında toplanan Milletlerarası İşçiler Derneği-nâmmdaki Fransız grubu; İngiliz sendikacıları; daha önce işçi olan Benoît Malon’un nâşirliğini yaptığı “Revue Socialiste” den doğan, Fransa’daki “birlikçiler,”; İşçi Temsil Komitesi ile birlikte, İngiltere’deki Bağımsız İşçi Partisi; Pietro Chieara’nın önderliğindeki Cenova sosyalistleri; Reggio Emilia’nın köylüleri. İşçilerin daha yumuşak, reformcu bir tavır takınma eğilimleri modern işçi hareketinin tâ başından beri kendisini hissettirmiştir. Edward Bernstein, İngiltere’deki Şartizm hareketinde, entellektüellerin önemli ölçüde ihtilâlcî eğilimlere sahip olmalarıyla dikkati çektiklerini belirtmektedir. Reformist (ilerici) hareketin işçi sınıfı için iyi veya kötü mü olduğu sualini bir tarafa bırakarak, işçi sınıfından yetişen liderlerin genellikle reformist atitüdü benimsemek temayülünde oldukları iddia edilebilir. Bu iddiayı desteklemek gayesiyle Belçika’dan Anseele’yi, Almanya’da Legien’i ve İtalya’da Rigola’yı zikretmek kâfidir.”

Michels, op. cit., ss. 296-297.

5. Sosyalist hareket içinde entellektüellere karşı girişilen mücadelelerin veya gösterilen şüphelerin çeşitli kaynakları mevcuttur. Bu mücadele önce entellektüeller arasında bir liderlik çatışması olarak başlamıştır. Liderlik çatışmasını takiben (çok kere de bununla karışık olarak) çeşitli görüşlerin mensupları arasında fikir çatışmaları kendisini göstermiştir. Meselâ, Almanya'da teoriye sıkı sıkıya bağlılık yanısıra tenkide ve çeşitli sosyalist görüşlere müsamahayı savunan çevreler; tarihî maddeciliğe bağlı olarak işçi hareketinde doktrinel Marksizm'in savunulması, buna karşılık İngiliz tarzında siyasî sendikacılık görüşünün benimsenmesi; reformizm anlayışına karşılık sendikalizm öncülüğünün yapılması gibi hareketler, bu konudaki fikir münakaşalarına verilebilecek örneklerdir.

İşçi hareketi, parti ve sendikalar içindeki diğer sosyal orijinlerden gelmiş unsurlara karşı daima şüpheli davranmıştır. Entellektüeller işçiler tarafından kabul edilebilmek için, onlara hoş görünmek, bu gayeyle de bazı fedakârlıklar yapmak zorundadırlar. Entellektüel bir anlamda hem öğretim ve hayat tarzı ile bağlı olduğu, fakat ilişkilerini kestiği ve koptuğu orta sınıftan, hem de dâvâsını benimsemek iddiasında olduğu işçi sınıfından uzaktır; her ikisine de intibakda güçlük çekmektedir. Radikal sosyalizmi ve komünizmi takbih eden bir düzende, bu çeşit fikir akımlarının öncülüğünü ve sözcülüğünü yapıyorsa, bağlı bulunduğu sınıf tarafından afroz edilir¹⁴. Öte yandan, kendisini işçilerin arasında da yalnız hisseder. Ancak, entellektüellere karşı ilk saldırıya geçenlere dar anlamda beden işçileri olmamışlardır. Genellikle işçi sınıfının biraz daha rafine, üst tabakası ile entellektüelleri kendileri için potansiyel bir rakip olarak gören işçilikten yetişme parti ve sendika liderleri entellektüelleri küçümseyip onlara hasmı bir atmosferin doğmasında rol oynarlar.

14) "Zengin bir kapitalistin veya yüksek bir devlet memurunun oğlu yahut da toprak sahibi aristokrasi mensubu için sosyalistlerle birleşmek bir takım felâketleri beraberinde getirecektir. Böyle bir şahıs müphem ve hümaniter hayallere sahip olabilir, hattâ özel konuşmalarında kendisinden bir 'sosyalist' olarak bahsedebilir. Bunlar zararsız kabul edilir. Fakat, Sosyalist Parti'nin aktif bir üyesi olmak, parti için hizmet etmeyi kabul etmek, kendisini 'ihtilâl' ordusunun fiilî bir mensubu olarak ilân temek durumuna girer girmez, kendi sınıfı tarafından ya bir uşak, ya da aklı dengesi bozuk olarak telâkki edilir. Sosyal prestiji sifıra düşer; kendisine gösterilen düşmanlık o kadar büyüktür ki, ailesiyle olan bütün ilişkilerini kesmek zorunda kalır. En yakın bağlar dahi âniden koparılır. Akrabaları kendisine sırt çevirirler. O artık gemilerini yakmış ve geçmişle ilgisini kesmiştir."

İbid., s. 240.

Entellektüelin girdiği yeni çevrede soğuk karşılığı kendisi için bir çok bakımlardan güçtür. Özellikle idealizm motifiyle işçi hareketine katılmış entellektüeller çok geçmeden bir eziklik duyar, hayal kırıklığına uğrarlar. İşçi kütelleri de entellektüelin kendisini işçi dâvâsına adarken yaptığı fedakârlıkların büyüklüğünü takdirden âcizdir. İdealizm dışı şahsî çıkarlarla aynı şeyi yapan başka aydın tiplerinin varlığı, "idealist" aydın için büyük bir dezavantaj olmaktadır. Birçok çevreler, sosyalist entellektüellerin "fedakârlık" yaparken aslında işçi dâvâsını değil, kendi çıkarlarını düşündüklerini iddia etmişlerdir¹⁵. Gerçekte, birçok konuda olduğu gibi, burada da, entellektüellerle işçiler karşılıklı olarak birbirlerini anlama yeteneğinden yoksun kalmışlardır. "İtalya'da, Fransa'da ve Balkan devletlerinin bazılarında, entellektüellere karşı çok şiddetli ithamlarda bulunulmuştur"¹⁶.

Burjuvaziden kopmuş ve kendisini işçi dâvâsına hasretmiş entellektüel, kendisine yöneltilen tenkitler sonucunda hem ekonomik, hem de sosyal yönden zarara uğrar. Aslında, entellektüel olmayanların entellektüellere karşı gösterdikleri şüphe ve bazen de nefret, çok kere yersiz ve haksızdır. Belirli bir yüksek öğrenim seviyesini elde etmenin büyük bir hüner olmadığı muhakkaktır. Ortalama zekâyâ sahip her işçi, gerekli vasıtalara kavuştuğu takdirde, vasat bir burjuva kadar kolaylıkla bir üniversite diplomasına sahip olabilir. Ancak, burada önemli olan, basit bir üniversite diplomasının ve bunun beraberinde getirdiği bilgilerin mev-

15) Bu konudaki ithamlar zaman zaman sosyalist olmayan bilim adamlarından da gelmiştir. Bu hususta W. Röpke'nin de bir yazısını anmak gerekir. Röpke diyor ki, "Bazı işçi hareketlerinin ümitsiz ve proleter durumlarıyla tahrik edilmiş ve yine onlar kadar ümitsiz münevverler tarafından gök'lere çıkarılmış olan sosyalizm kütellerin menfaa'lerinden ziyade bu münevverlerin menfaatlerine uygun düşmektedir. Gerçekten, sosyalist devlet, bu fikir yobazlarına hiç çalışmadan rahat bir ömür sürecek bir takım yiyim imkânlarıyla parlak idareci mevkiiler vaad etmektedir. Sosyalizm sanayî proleterlerinden değil, entellektüel ve akademik proleterlerden doğmuştur. İşte, en büyük sosyal tehlike de budur ve müdahale edilmesi zarurî olan nokta da buradadır."

Profesör Orhan Tuna'nın özel notlarından.

16) "Alman sosyalizmi tarihinde partinin aydın mensuplarının topyekûn tahkir edildiği zamanlar olmuştur. Bütün bu karmaşık 'taktik' meselesinin, 'entellektüellerin problemidir' diye küçümsendiği 1903 Dresden Kongresini bu hususta hatırlamak kâfidir. Bugün dahi, entellektüeller şüphe ile karşılanmaktadır. Hâlâ, mensup oldukları sosyal sınıfa ve üstün öğrenim durumlarına rağmen kütellere iyi bir sosyalist olduklarını ispat etmeye çalışan entellektüeller mevcuttur."

Michels, **Political Parties**, op. cit., ss. 299-300.

cudiyeti değil, entellektüelin bu vasıtalara sahip bulunmayan işçi kitleleri için kendisini fedâ etmesi, sınıfı ile bağlarını kopararak bilgi ve tecrübelerini kendisine yabancı bir sınıfın emrine vermesidir. Yukarıda belirttiğimiz gibi, “idealizm” dışı, kişisel çıkar endişeleriyle, işçi dâvâsını benimsemiş görünen oportunistler mevcut olabilir. Ancak, bu çeşit münferit durumların varlığına rağmen, sosyalist partilerde ve işçi hareketleri içinde çalışan entellektüelleri tam olarak suçlamak veya şüphe ile karşılamak haksızlıktır. Onların bertaraf edilmesi halinde işçi hareketinin canlılığından ve etkenliğinden çok şeyler kaybedeceği muhakkaktır¹⁷.

6. Entellektüellerin işçi hareketine ve sendikacılığa asıl faydaları teorik alandaki çalışmaları ile olmaktadır. Aksiyon ve sınıf mücadelesinin uygulama yönü bakımından birkaç yüz entellektüelin işçi saflarında yerleşimi, entellektüelleri işçilere sevdirme, işçilerin gönlünü kazanma dışında hiçbir pratik faydası olamaz. Buna mukabil, sınıf şuurunun gelişebilmesi için gerekli teorik ortamı hazırlamak, “sınıf mücadelesi” kavramını bilimsel yönden geliştirmek ve bununla ilgili sloganlar ortaya atmak ve işçi hareketinin siyasî aksiyon yönü için gerekli strateji ve taktikleri hazırlamak entellektüellerin görevidir. Ancak, kabul etmek gerekir ki, genellikle siyasî işçi hareketlerinin gelişmiş olduğu Batı Avrupa ülkelerinde işçilerin siyasî alanda önemli fonksiyonlar ifa ettikleri görülmektedir. Gerçekten, işçi sınıfı içinden daha rafine ve seçkin bir zümre sosyalist partilerin gelişmesinde ve fonksiyonlarının ifasında önemli roller oynamışlardır. Ne var ki, işçi hareketinin milletlerarası yönünü hazırlayanlar, onu bir dünya - hareketi olarak gösterenler veya göstermeye çalışanlar entellektüellerdir. Gerçi işçiler sendika ve kooperatiflerin başında idareci olarak, sosyalist gazete ve dergilerin neşriyatını idare ederek, v.b. gibi yollarla da önemli roller ifa etmişlerdir. Bu konularda elde ettikleri başarılar da çok defa birçok burjuva teşekkülü için örnek teşkil edecek kadar yüksek olmuştur. Bunun gibi, modern üretim metodları da zihnî kapasiteleri belli ölçüde gelişmiş işçilere ihtiyaç göstermektedir. Ancak sendika ve kooperatiflerin de, siyasî partilerin de nihayet modern istihsal ve dağıtım faaliyetlerinin de entellektüellere, yâni zihnî kabiliyetlere

17) “Hattâ Alman işçi hareketi dahi teknik teşkilât bakımından ulaşmış bulunduğu üstün seviyeye rağmen, entellektüellerden vazgeçemez. Genel karakterinin esas itibariyle proleter olmasına ve August Bebel, Ignaz Auer, Johannes Timm, Martin Segitz, Adolph von Elm, Otto Hué, v.s. gibi proleter orijine sahip otoriter liderlere sahip bulunmasına rağmen, entellektüelleri bertaraf ettiği takdirde Alman sosyalizminin prestijinin büyük kısmını kaybedeceği iddia edilebilir.”

sahip, resmî ya da gayri resmî bir öğrenim görmüş kimselere ihtiyacı vardır.

İşçi sınıfının bütün artan refah imkânlarına rağmen öğrenim imkânından hâlâ geniş ölçüde mahrum bulunduğu bir gerçektir. Bugün entellektüellerin önemlice bir kısmı yine de iktisadî ve siyasî nüfuza sahip sınıflardan gelmektedirler. Bu sınıfların öğretim ve öğrenim kapı ve imkânlarını işçi sınıfına alabildiğine açmaları pek düşünülemez. Burjuva entellektüeli siyasî yönden yetişebilmek için gerekli zaman ve imkânlarla sahip olmuştur; yatay ve dikey mobilitesi ve maddî yönden bağımsızlığı vardır. Esasen maddî yönden bağımsızlığa sahip olmasaydı gerçek anlamda siyasî faaliyetlerde bulunabilmek imkânlarını da elde edemezdi¹⁸. Bütün bu sebeplerden dolayı, işçiler, burjuvazi ile bağlarını koparıp kendi dâvâlarını benimseyen, bunun gibi fikrî ve siyasî alanda üstün imkânlarla sahip bulunan entellektüellere muhtaçtırlar.

7. İşçi partileriyle sendika ve kooperatiflerin yönetiminde, işçi liderlerin entellektüellere ihtiyacı, teknik ihtisas isteyen konularda entellektüellere duyulan ihtiyaca kıyasla daha az olabilir. Bu ikinci çeşit konularda, meselâ hukukî, iktisadî ya da felsefî-siyasî yönden teknik ihtisas isteyen meselelerde yüksek öğrenim yapmış entellektüellere özellikle ihtiyaç vardır. Formel bir yüksek öğrenim görmeden kendi kendini yetiştirmiş entellektüel tiplerin bu çeşit fonksiyonların ifasında yetersiz kaldıkları sık görülen hallerdendir. Değil sadece günümüzün az gelişmiş ülkelerinde, işçi liderlerinin belirli bir bilgi ve olgunluğa ulaşmış buldukları Batı dünyasında dahi, bu kategorideki teknik fonksiyonların ifası için özel ihtisas görmüş elemanlara gerek parti, gerek sendikalarda ihtiyaç duyulmaktadır.

8. Entellektüellerin radikal "devrimci" kategorisine giren bütün tipleri, kapitalist düzeni ahlakî bakımdan tasvip etmemekte ve bu düzene karşı az ya da çok ölçüde hasmâne bir tavır takınmaktadır. Schumpeter'e göre, gerçekte entellektüellerin husûmeti yanısıra, kapitalist meka-

18) İngiltere'de Parlâmento üyeliğinin uzunca bir müddet bir maaş karşılığı olmadan yapılan bir görev oluşu, değil sadece işçilerin, birçok orta sınıf mensuplarının dahi politikaya girmelerini önlemiştir. Politika bu durumda sadece toprak ve rant sahibi aristokrasinin tekelinde kalmıştır. "Chartism" hareketi geniş ölçüde işçilerin siyasî alanda temsil edilmelerini temine yönelmiş bir harekettir. Chartism 1830'larm sonlarında bu maksatla İngiliz burjuvazisinin işbirliğini ve desteğini sağlamaya çalışmıştır. Bakınız : M. Beer, **A History of British Socialism**, Vol. 2, London. George Allen and Unwin Ltd., 1948, s. 113.

nizmayı saran genel bir hasım atmosfer mevcuttur ve asıl önemli olan vakâ da budur¹⁹. Bu atmosfer, entellektüelin husûmetinden değil, başka bağımsız kaynaklardan doğmaktadır. Entellektüellerin işçi hareketine yaklaşırken sahip buldukları motiflerin ise çok çeşitli olabileceğine yukarıda değinmiş bulunuyoruz. Ne var ki, kapitalizmin bünyesinden ve kendi mantığından doğan bu hasmâne atmosfer entellektüelin üzerinde çalışacağı bir ham madde teşkil eder. Öte yandan, kapitalizmi saran ve ona karşı hasmâne bir tavır takman bu genel atmosfer, devlet organlarının da kapitalist çıkarları sınırlayıcı bir politika izlemesini gerektirmektedir. Birçok Batı ülkelerinde ve hattâ A.B.D.'de kamu politikası kapitalist mekanizmanın gereklerini hesaba katmayı reddedecek ve onun işlemesine ciddî bir engel teşkil edecek kadar ileri gitmektedir. Bunda entellektüellerin de önemli bir rolü olmaktadır. Entellektüeller işçi hareketinde oynadıkları rol kadar direkt olmamakla beraber, kamu politikasına vasıtalı yoldan tesir ederek kapitalist çıkarların sınırlandırılması yönünde bir baskı yaratırlar. Entellektüeller profesyonel politikaya nâdiren girerler²⁰ ve politikada sorumluluk gerektiren mevkileri daha nâdir olarak işgal ederler. Entellektüelleri özellikle Batı'da daha çok siyasî bürolarda istihdam edilen, parti broşürlerini ve nutuklarını hazırlayan, sekreter ve müşavir olarak çalışan ve kendi eğilimlerine uygun politikacıların propagandasını yapan kimseler olarak görürüz. Bu gibi yollardan entellektüel grup hemen her alanda ve bu arada özellikle sınaî münasebetler sistemi ve sendikacılığın şekillenmesinde politikacıların uygulamalarının etkilerler.

9. Çeşitli ülkelerde ve değişik kültürlerde entellektüellerin işçi ve sendikacılık hareketi bakımından oynadıkları rol ne kadar farklı olursa olsun, her hal ve kârda fonksiyonlarının daima büyük bir önem taşıdığı muhakkaktır. Onlar işçi hareketinin edebiyatını yapmışlar, bu hareket için teoriler kurmuşlar, sloganlar ortaya atmışlardır. Entellektüeller işçi hareketine şuur kazandırmışlar ve bunu yaparken de işçi hareketinin anlamını değiştirmişlerdir. Bu görevi kendi açılarından ifa ederken sendika hareketini radikalleştirmişler ve en burjuva karakterli sendika faaliyet-

19) Schumpeter, op. cit., s. 153.

20) Burada daha çok Batı ülkelerindeki durum ve bu ülkeler için söz konusu olabilecek daha dar bir entellektüel kavramı kastedilmektedir. Gelişmekte olan diğer ülkelerde ise, biraz daha geniş açıdan yapılacak bir tanım ile, entellektüellerin direkt olarak politikaya girdikleri hallerin çok daha fazla olduğu söylenebilir.

lerine dahi ihtilâlcî bir tarafgirlik aşılamışlardır. (Bu husus tabii, sendikalarda çalışan, fakat sendika politikasına ve ideolojisine karışmayan uzman tipi entellektüeller için her zaman geçerli olmayabilir.) Entellektüel olmayan ve daha çok işçi saflarından gelen sendikacılar bu tarafgirliğe geniş ölçüde mukavemet etmişlerdir. Daha önce de belirttiğimiz gibi, işçilikten yetişme liderler, entellektüellere kıyasla daha muhafazakâr olmaktadır. Ancak, entellektüellere karşı bu davranışın başka sebepleri de mevcuttur. Şöyle ki, işçi entellektüele karşı —entellektüellerin yüksek statüye ve prestije sahip bulunduğu kültürlerde dahi— bir çeşit şüphe ve güvensizlik duyar. Böyle olmasa dahi, kendisiyle entellektüel arasında çok kere kapatılması imkânsız bir mesafenin farkına varır. İşçiye sahip çıkmak ve entellektüel olmayan liderlerle rekabet edebilmek için, entellektüel, onların katlanmak zorunda olmadıkları şeylere katlanmak zorundadır. Resmî otoriteden mahrum bulunduğu ve işçi meselelerine karışmaması hususunda devamlı olarak ikaz edildiği için, işçinin sadâkatini kazanmak, ona hoş görünmek, bazı vaadlerde bulunmak, gerekirse azınlık gruplarını desteklemek ve kendisini daima ittaate hazır göstermek mecburiyetindedir. Böylece, kendisiyle işçi sınıfı arasında bir özdeşlik kuran ve özellikle “radikal” bir ideolojinin temsilciliğini yapan entellektüeller, bir yandan koştukları sosyal sınıfa karşı yabancılaşmakta ve çok kere bunun katlanılması güç meselelerine marûz kalmakta, öte yandan da dertlerini paylaşmak istedikleri sınıfın güvenini tam manasiyle kazanamamakta, bunun doğurduğu psikolojik baskıdan kurtulmak için çeşitli fedakârlıklarda ve tâvizlerde bulunmak zorunluluğunu duymaktadırlar. Bununla beraber, işçilerin güvenini kazanıp siyasî işçi partilerinde veya sendikalarda liderlik durumunu elde eden entellektüellerin eskiden bağlandıkları ideallere ve demokratik prensiplere sırt çevirdikleri de sık görülen hallerdendir. Bununla beraber, işçilikten yetişme liderlerin daima daha idealist ve işçi sınıfının değerlerine bağlı kalacakları da iddia edilemez. Daha önce de belirttiğimiz gibi, liderlik mevkiine yükselen birçok işçide süratli bir burjuvalaşma eğilimine tarih boyunca çok sık rastlanmıştır.

10. Michels'e göre, entellektüeller işçi hareketi için kaçınılmaz derecede gereklidirler :

Sosyalist işçi partilerindeki burjuva unsurları ne zorla yokedebilirler, ne de parti kongrelerinde alınan kararlarla bertaraf edilebilirler; onlar işçi hareketinin tamamlayıcı unsurlarıdır ve mevcudiyetleri için herhangi bir şekilde mâzeret

göstermek gerekmez. Sınıf şuuruna sahip bir proletarya olmadan nasıl bir işçi hareketinin varlığı düşünülemezse, aynı şekilde burjuvaziden kopmuş unsurlara sahip bulunmayan bir işçi hareketinin varlığı da düşünülemez. Bu görüş, herşeyden önce, işçi hareketinin başlangıç safhaları için kesin bir gerçeğin ifadesidir; ancak bugünkü şekliyle işçi hareketi için de geçerlidir²¹.

Oysa, Schumpeter entellektüellerin işçi hareketi için haiz oldukları önemi kabul etmekle beraber, oynadıkları rolü Michels kadar hayatî telâkki etmez görünmektedir. Bu düşünürü göre, asıl önemli olan kapitalizmi saran hasmâne atmosferdir. Entellektüelin yaptığı, kapitalizmin bu zaafından faydalanıp işçi hareketinin edebiyatını yapmak, ona uygun sloganlar yaratmak, teşkilâtlandırmak ve nihayet biraz da ilâvede bulunmaktır. Schumpeter'e göre, kapitalizmin mantığı icabı esasen doğacak olan işçi hareketine ve sınıf şuuruna entellektüeller olsa olsa yeni bir hız veya şekil verebilirler. Hareket aslında entellektüellerin tesirinden bağımsız olarak doğar ve gelişir.

Bize göre, her iki görüş de belirli şartlar altında ve belirli toplumlara göre geçerlidir. Entellektüellerin Batı ülkelerinde işçi hareketlerinin ve özellikle sınaî münasebetler sistemi ile sendikacılığın ilk doğuş ve gelişme yıllarında çok önemli fonksiyonlar ifa ettikleri bir gerçektir. Neticede her ülkenin kültürel şartlarına ve tarihî gelişimine göre değişen dozlarda olmak üzere, ortaya entellektüellerin yokluğu halinde doğacak durumdan daha değişik bir sınaî münasebetler sistemi ve sendikacılık çıkmıştır. Burada Schumpeter'in görüşü daha geçerli görünmektedir. Öte yandan, bugün az gelişmiş kategorisine sokulan ekseri ülkeler, henüz Batı'daki anlamda uzunca bir sanayileşme tecrübesini geçirmeden kendilerine özgü bir sınaî münasebetler sistemi ve işçi hareketi yaratmak yolundadırlar. Bu memleketlerde, gerek Batı'ya ait çeşitli model ve kurumları aynen ithal etmek, gerek millî kültürün özelliklerini dikkate alarak o memleketlerin şartlarına uygun uygulama tarzları ve sistemler kurmak hususunda entellektüeller çok önemli fonksiyonlar ifa etmektedirler. Bu vakîâ, gelişmekte olan ülkelerdeki sınaî münasebetler sistemlerinin ve sendikacılığın teşekkül ve gelişmesi bakımından özellikle önemlidir. Kaldı ki, bu ülkelerin çoğunda belirli nedenlerden ötürü sendikaların liderlik mevkiileri dahi, işçilikten yetişmiş kimseler tarafından değil, entellek-

21) Michels, **Political Parties**, op. cit., ss. 303-304.

tüeller tarafından işgal edilmektedir. Böyle olunca, entelektüel grubun bugün gelişmekte olan ülkelerdeki smaî münasebetlerin ve sendikacılığın teşekkül ve gelişmesinde, Batı'da entellektüellerin oynadığı role kıyasla çok daha önemli fonksiyonlar ifa ettiklerini ifade edebiliriz. Michels'in görüşleri, her ne kadar Avrupa memleketlerindeki tecrübelerine dayanılarak ortaya atılmış bulunuyorsa da, entellektüellere ön plânda yer veren ifadesiyle, daha çok bugünkü az gelişmiş ülkelerin bünyesine uyar görünmektedir.

HUKUMETİN GREVE MÜDAHALESİ

(Hukukî Esasları ve Tatbikatı)

Prof. Dr. Metin KUTAL

I. Ü. İktisat Fakültesi

Giriş :

İşçilerin serbestçe teşkilatlanmak ve işverenlere karşı iktisadî — sosyal menfaatlerini koruyabilmek amacı ile toplu iş mücadelesine girişmek hakkına sahip oldukları her siyasî rejimde şu soru ile karşı karşıya gelinmektedir: Grevler iktisadî hayatı az çok zarara soktuğuna, hatta zaman zaman kamu hizmetlerini aksattığına göre, bunları önleyebilmek veya hiç olmazsa tesirlerini azaltabilmek için hükûmete özel bazı yetkiler tanımak gerekmekte midir? Gerçekten itiraf etmek lâzımdır ki sendikaların gittikçe daha kalabalık emek sahiplerini temsil etmeleri grevlerin ekonomik, sosyal hatta siyasî tesirlerini de artırmıştır.

Üyelerinin ihtiyacını aylarca karşılamaya muktedir işçi sendikalarının giriştikleri grev hareketleri sadece münferit işverenlerin değil, bütün ülkenin iktisadî durumunu etkileyebilmekte, sosyal çekişmeler bazı hal-lerde kamu yararını tehlikeye düşürebilmektedir.

Buna rağmen grev hakkının ortadan kaldırılması düşünülmemekte, aksine modern anayasaların birçoğunda kabul edilmiş bulunmaktadır. Nitekim grev hakkından mahrum bir sendikacılığın gerçek hüviyetine hiç bir zaman kavuşamayacağı, toplu sözleşme düzeninin bu şartlar altında işlemeyeceği, dolayısı ile sosyal sınıfların varlığını kabul eden klasik siyasî demokrasiden bahsedilemeyeceği anlaşılmıştır.

Diğer taraftan kamu kesiminde meydana gelen grev hareketlerinin vatandaşları özellikle ve daha yakından müteessir ettiğine şüphe yoktur. Bununla beraber günümüzde Devletin iktisadî amaçlarla giriştiği birçok kamu hizmetlerinde işçilerin grev yapabilecekleri kabul edilmekte, böylece grev nedeni ile kamu hizmetlerinde bazı aksamalar ortaya çıkmaktadır.

Grev hakkının anayasalara geçmesi bazı ülkelerde bu hakkın kanunlarla düzenlenmesine engel teşkil etmemektedir. Buna mukabil diğer bazı ülkelerde de grev anayasal bir özgürlük olarak tanınmakta, kamu düzenine aykırı olan ve dolayısı ile suç teşkil eden bir hareket haline gelmedikçe bu hakkın kullanılmasında herhangi bir sınır çizilmemektedir. Bununla beraber bazı ülkelerde kamu düzenini sarsmaya yönelen grevlerin olumsuz tesirlerinden hiç olmazsa belirli bir süre toplumu koruyabilmek için yürütme organına birtakım yetkiler tanınmıştır. Ancak hükûmete tanınan bu yetkinin sınırlarını iyi çizmek ve olur olmaz sebeplerle grevlerin ertelenmesine engel olmak gerekmektedir.

Bilindiği gibi Türk mevzuatında da bazı kayıt ve şartlarla Bakanlar Kuruluna grevleri geçici bir süre ile erteleme hakkı tanınmıştır. A.B.D. de 1947 tarihinde kabul edilen bir kanundan mülhem olarak Türk mevzuatına geçirilen ve hükûmete tanınan bu hak 1964 yılından beri birçok defalar memleketimizde kullanılmıştır. Biz bu konferansımızın ilk kısmında, bu hakkın hangi sebep ve zorunluklarla yürütme organlarına tanındığını, mukayeseli hukuktan bazı örnekler vererek incelemeğe gayret edeceğiz. İkinci kısım Türkiyedeki duruma ayrılmıştır. Önce hukukî esasları belirtmeğe, daha sonra da uygulamanın tahlil ve tenkidini yapmaya çalışacağız.

I — Mukayeseli Hukuktan İki Örnek : Fransa ve A. B. D. de Hükümetin Greve Müdahalesi :

Şu hususu hemen belirtmeliyiz ki Anayasa veya kanunlarla tanınmış olan grev hakkına hükümetin müdahalesi yaygın bir tatbikat değildir. Nitekim Fransa ve Belçikadaki fevkalâde hal ilâm ve grevci işçileri askere alma ile A.B.D. de Cumhurbaşkanıya bu hususta tanınan yetki bir kenara bırakılacak olursa, genellikle Batı ülkelerinde hükûmetlere grevlere müdahale hakkı tanınmadığı görülmektedir. Bununla beraber grevlerin kanunsuz olaylara yol açması, çalışma özgürlüğünü ortadan kaldırmaya yönelmesi hallerinde tabiatıyla bu gibi kanunsuz hareketlere girişenlere karşı yargı organları gerekli cezaları vermekte, böylece kamu düzeni korunmuş olmaktadır.

Diğer taraftan yürütme organına grevlerle müdahale yetkisinin verilmesi istisnâî bazı durumların ortaya çıkmasını gerektirmektedir. Şu halde hükümetlerin bu yetkiyi kullanmaları bazı kayıt ve şartlara tâbi tutulmuştur : Meselâ, ülkenin iç veya dış güvenliğinin veya memleket sağlığına tehlikeye girmesi gibi. Herhalde sadece iktisadî bir tehlikenin ortaya çıkması yeterli sayılmamaktadır. Zira her grev az veya çok iktisadî bir

zarar doğurmaktadır. Şu halde memleket ekonomisinin zarara uğraması gibi geniş şekilde yorumlanmaya müsait bir sebeple hükûmetlere grevleri erteleyebilme hakkı hiçbir şekilde tanınmış değildir.

Buna mukabil grevlerin yol açtığı zararların ülkenin güvenliğini de tehlikeye sokması mümkündür. Bu takdirde bazı ülkelerin mevzuatında, yukarıda da belirtildiği gibi, hükûmete özel yetkiler verilmiş, grevci işçilere de bazı itiraz yolları açılmıştır.

Türk mevzuatını bu açıdan incelemeyen önce sendikacılık hareketlerinin bütünü ile henüz bir kanunla düzenlenmediği Fransız mevzuatını ve A. B. D. de özel bir kanunla Cumhurbaşkanına verilen yetkiyi kısaca gözden geçirelim. Bunlardan sonuncusu Türk mevzuatının daha iyi anlaşılması ve değerlendirilmesi bakımından ayrıca önem taşımaktadır.

1 — Fransa'da Hükûmete Tanınan Yetki ve Bunun Uygulanması :

Fransa'da grevleri önlemek veya ertelemek için özel bir kanun mevcut değildir. 13 Temmuz 1938 tarihli bir kanun ister işçi, ister memur olsun bütün vatandaşları "ülkenin yüksek menfaatleri zorunlu kılıyorsa" milletin hizmetinde bulunmakla yükümlü tutmaktadır. Bu hususta sonradan kabul edilen 7 Ocak 1959 tarihli bir tüzük ile 21 Temmuz 1962 tarihli kanun da aynı istikamette daha ayrıntılı hükümler getirmişlerdir.

İkinci Dünya Harbinden sonra grevci işçilere uygulanan bu hükümler aslında tamamiyle değişik bir amaçla Fransız mevzuatına girmiştir. Gerçekten, 3 Temmuz 1877 tarihli bir kanun harpte bulunan ordunun ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile kabul edilmiştir. Demiryolu işçilerinin grevinin bu kanuna dayanılarak 1910 yılında önlenmesi bir kenara bırakılacak olursa, İkinci Dünya Harbi sona erinceye kadar hükûmetlerin bu imkândan fazla yararlanmadıkları söylenebilir. Hattâ 13 Temmuz 1938 tarihli kanun da esas itibariyle harbe giren bir ülkenin fevkalâde ihtiyaçlarına cevap verme amacıyla hazırlanmış ve kabul edilmiştir. Fakat harp sonu Fransızda grev hareketlerinin birden bire şiddetlenmesi hükûmetlerin bu kanundan birçok defalar yararlanmasına yol açmıştır. Gerçi harpten sonra 1938 tarihli kanunun yürürlük süresi her yıl uzatılırken daha ziyade harp ekonomisinden sulh ekonomisine geçişte lüzumlu maddelerin temini dikkate alınmıştır. Fakat 1949 da gerekli ihtiyaç maddeleri artık sağlanmış olduğundan ekonomi için işgücü daha fazla önem taşımaya başlamış ve 1950 yılında Fransız parlamentosu aynı kanunun yürürlükte bulunduğuna karar verirken daha ziyade patlak veren grevleri

kırma amacını taşımıştır. Nitekim 1948 den 1958 e kadar geçen 10 yıllık dönemde nisbeten az sayıda grev hükümet kararı ile tesirsiz hale getirildiği halde, 5. Cumhuriyetin ilânından sonra icra organı bu yetkisini daha sık kullanmıştır. Ancak 1963 yılında kömür işçilerinin giriştikleri 6 haftalık grevde hükümetin bu hususta aldığı kararın uygulanamayı, sonraki yıllarda bu yolun daha seyrek kullanılmasını gerektirmiştir.

1938 Kanunu, Fransa'da gerek doktrinde, gerek mahkeme içtihatlarında tartışılmıştır. Bu kanunun grev hakkını tanıyan 1946 ve 1958 anayasalarına aykırı olduğu ileri sürülmüşse de bu görüş yargı organları tarafından kabul edilmemiştir¹. Bununla beraber esas itibariyle harp esnasında uygulanmak üzere hazırlanan bir kanunun aradan 30 seneden fazla bir zaman geçmesine ve 25 yıldan beri barış dönemine geçilmesine rağmen kadın erkek bütün işçilerin yaptığı grevlere engel olmak amacıyla kullanılması tenkid edilmektedir².

Kanunî mükellefiyete tâbi tutulan (réquisition) grevci işçilerin çalışmayı reddetmeleri 1938 tarihli Kanununun 31. maddesinde çok ağır cezaî müeyyidelere tâbi tutulmuştur. Bir aydan bir seneye kadar hapis ve 60 franktan 180.000 franka kadar para cezası. Ayrıca bu durumdaki işçinin işveren tarafından disiplin cezasına çarptırılması ve meselâ işten kovulması da mümkün kılınmıştır.

2 — A. B. D. de Cumhurbaşkanına Tanınan Yetki ve Bunun Uygulanması :

A. B. D. de II. Dünya Harbinden sonra işçi sendikalarının aşırı derecede güçlenmelerine karşı bir tepki doğmuş ve 13 Haziran 1947 tarihli meşhur Taft-Hartley Kanunu başkan Truman'ın vetosuna rağmen 2/3 çoğunlukla kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Bu kanun Başkan Roosevelt zamanında işçi sendikacılığın teşvik eden tedbirlerin sosyal dengeyi emek sahipleri lehine bozduğu gerekçesi ile hazırlanmış ve esas itibariyle üç noktada sınırlamalar getirmiştir : Birincisi federal memur statüsüne sahip olanların grev yapmalarının yasaklanmasıdır. Gerçekten adı geçen Kanununun 305. maddesine göre bu gibi memurların herhangi bir greve katılmaları kanunsuz sayılmakta ve sahip oldukları haklardan derhal mahrum edilerek işten çıkarılmaları öngörülmektedir. Taft-Hartley Kanununda yer alan ikinci husus, toplu iş sözleşmesini feshetmek isteyen ta-

1) H. Sinay, *Traité de Droit du Travail*, t. VI, Paris 1966, p. 414.

2) *Ibid*, p. 411, 412.

rafın sürenin sona ermesinden 60 gün önce karşı tarafı ve resmî tahkim ve arabulma teşkilâtını haberdar etme mecburiyetidir. Şayet bu arada bir grev hareketine girişilecek olursa kanunsuz kabul edilecektir. Nihayet aynı kanun, özel bazı durumlarda başlamış veya başlayacak olan grevlerin Cumhurbaşkanının teşebbüsü ile 80 gün ertelenebileceğini kabul etmiştir³.

Taft - Hartley Kanununun 206-210. maddelerine göre ertelenmesi mümkün olan grevler millî sağlık ve millî güvenliği tehlikeye sokmaya elverişli olanlardır. Bunların ertelenebilmesi için şu usulün takip edilmesi gerekmektedir : A. B. D. Cumhurbaşkanı önce bu hususta bir araştırma komisyonunu görevlendirmektedir. Bu komisyon, Başkanın tâyin ettiği süre içinde uyuşmazlıktan doğan sorunları incelemekte ve bir rapor hazırlamaktadır. Komisyon, çalışmalarını sırasında gerekli bulunduğu dokümanları toplamaya ve ilgili kişileri dinlemeye yetkilidir. Neticede, Komisyon olayları yansıtan bir rapor hazırlamakta, fakat bu raporda herhangi bir tavsiyede bulunmamaktadır.

Cumhurbaşkanı daha sonra gerekli görüyorsa Adalet Bakanından yetkili mahkeme kanalı ile grevi en çok 80 gün süre ile ve geçici olarak yasaklamasını istemektedir. Bu karara karşı sendikalar Yüksek Mahkemeye başvurma hakkına sahiptirler. Yüksek Mahkemeye müracaat otomatikman grevin yeniden başlayabilmesine imkân vermektedir. Yüksek Mahkeme grevi erteleme kararının geçerli olduğuna karar verirse grevci işçilerin derhal işbaşı yapmaları gerekmektedir.

Grevin ertelendiği süre içinde aynı araştırma komisyonu işverenlerin son tekliflerini de kapsayan yeni bir rapor hazırlamakta ve 6 gün içinde açıklamaktadır. Bu rapor üzerine işçiler gizli oyla işe başlayıp başlamama hususunda karar vermektedirler. Bu oylamayı uzlaştırma ve arabulma görevini yapan resmî bir kuruluş organize etmektedir. İşverenin son teklifinin de işçiler tarafından bu şekilde reddedilmesi halinde, erteleme kararı ortadan kalkmakta ve grevin yeniden başlaması mümkün olmaktadır.

Taft - Hartley Kanununda öngörülen bu sistem doktrinde tenkid edilmektedir. Önce millî güvenlik ve millî sağlık kavramlarının birçok uyuşmazlıklar doğurduğuna işaret edilmektedir. Öte yandan 80 günlük süre içinde başvuru gizli oylamaların hemen hemen tamamının greve devam lehinde sonuçlanması da bu sistemi şüpheye düşürmektedir. Ayrı-

3) J. E. Lawyer, Les relations de travail aux Etats-Unis : La loi de 1947, Revue Internationale du Travail, Vol. LVI, No. 2, Août 1947.

ca geciktirme süresi içinde işçi sendikalarının malî rezervlerini arttırmak suretiyle işverene karşı daha şiddetli bir müdaceleye giriştikleri görülmektedir.

Bu yüzdendir ki, A.B.D. de Cumhurbaşkanları daha sert veya daha yumuşak tedbirlere başvurmuşlardır. Meselâ, Başkan Truman, 1945 ve 1949 yıllarında General Motors ve U. S. Steel Corporation grevlerini özel araştırma komitelerinden yararlanarak çözümlenmiştir. Yüksek Mahkeme yargıçlarından birinin yahut doğrudan doğruya Cumhurbaşkanının uyuşmazlığa müdahale etmesi ile taraflar arasında bir çözüm yolunun bulunduğu da görülmüştür. Nitekim, Başkan Kennedy 1963 yılında demiryolu işçilerinin grevinde yüksek bir yargıcın hakemliğinden yararlanmış, 1965 yılında da Başkan Johnson, aynı işkolundaki bir greve şahsen müdahale ederek taraflar arasında bir anlaşma imzalanmasını sağlamıştır. Bu şartlar altında Tarift - Hartley Kanunundaki usulün fazla kullanılmadığı görülmektedir. Nitekim 1947 den 1959 a kadar geçen süre içinde sadece 17 defa bu kanundan yararlanılmıştır⁴.

II — Türkiye’de Hükümetin Greve Müdahalesi :

Grev ve lokavt haklarını memleketimiz açısından etraflı şekilde düzenleyen 275 sayılı kanun, A. B. D. deki mevzuattan mülhem olarak bu hususta hükûmete bazı yetkiler tanımıştır. Nitekim, bahsi geçen Kanunun gerekçesinde Bakanlar Kuruluna verilen bu yetkiye “İngiltere ve Amerika gibi demokratik memleketlerde rastlandığına” değinilmektedir⁵.

Ancak bu müdahale, Anayasanın 47. maddesinde açıkça yer almış bulunan grev hakkının özüne dokunmaması için, bazı sınırlamalara tâbi tutulmuştur.

1 — Hükümetin Greve Müdahalesinin Hukukî Dayanakları ve Sınırları :

Yürütme organına verilen bu yetki 275 sayılı Kanunun yasama organındaki müzakereleri sırasında uzun tartışmalara yol açmıştır. Gerçekten bir kısım parlâmenterler “Yalnız Amerika’da görülen buna benzer mevzuat ve tatbikatı sendikacılık tarihinde bir gericilik örneği” olarak belirtmişler ve “bu kötü örneği Türk mevzuatına getiren” bu kanunla

4) BIT, La situation syndicale aux Etats-Unis, Genève 1960, p. 82.

5) T. B. M. M., Tutanak Dergisi, s. 132, Toplantı 2-B, 78, 26.4.1963.

büyük bir hâtaya düşüldüğünü ileri sürmüşlerdir⁶. Bazı milletvekilleri ise, millî güvenlik mefhumunun tefsire muhtaç olduğu fikrinden hareket etmişler ve 20. maddede kabul edilen grev yasaklarından ayrı olarak böyle bir yetkinin Bakanlar Kurulu'na verilmesinin "grevi daha çok kısıtlamaktan başka bir işe yaramıyacağı"⁷ sonucuna varmışlardır.

Buna karşılık komisyon sözcüsü "...bu geciktirme yetkisinin memleketimizde ve memleketimizin içinde bulunduğu şartlar muvacehesinde, grev ve lokavt hakkını özünden ortadan kaldırdığı" iddiasını reddetmiş ve "eğer bu karar kanuna uygun olarak alınmamışsa, hakkında Danıştayda dâva açılabilirliğini" hatırlatmıştır⁸.

Netice itibarıyla kabul edilen hükümete, karar verilmiş veya başlanmış olan kanunî bir grev veya lokavtı geciktirebilme yetkisi bazı kayıt ve şartlarla tanınmıştır.

A — Geciktirme Sebepleri :

Türk mevzuatında yürütme organına tanınan bu yetki, Anayasamızın 47. maddesine aykırı olmaması için, çeşitli yönlerden sınırlanmıştır. Bunlardan birincisi hükümetin bu yetkisini kullanırken sebep göstermek ve belirli iki sebepten yararlanmak zorunda oluşudur. Gerçekten 275 sayılı Kanunun 21. maddesine göre ister karar verilmiş, fakat henüz başlamamış, ister başlamış bir grev veya lokavt söz konusu olsun, hükümet memleket sağlığını veya millî güvenliği, yahut her ikisini bozucu nitelikte gördüğü bu gibi hareketleri en çok 30 gün süre ile geciktirebilecektir.

Hükümetin keyfi karar ve davranışlarına engel olma bakımından bu sebeplerin çok büyük önem taşıdıklarına şüphe yoktur. Ancak daha önemli olan husus, memleket sağlığı ve millî güvenlik kavramlarının hangi anlama geldikleridir. Şüphe yok ki, her iki sebep de dar veya geniş şekilde yorumlanmaya müsait bulunmaktadır.

a — Millî Güvenlik :

Millî güvenliği, millî savunma veya kamu düzeni gibi kavramlarla karıştırmamak gerekmektedir⁹. Nitekim, kamu düzenine aykırı olan bir

6) Bakanlar Kuruluna tanınan bu yetkinin tamamıyla tasarıdan çıkarılmasını teklif eden 16 imzalı tahrir için bkz. Türk-İş, Sendikalar, Grev ve Lokavt Hakları, Ankara, s. 1964, sh. 238.

7) İbid, sh. 226.

8) İbid, sh. 223.

9) L. Buran, "Sosyal hareketler ve millî güvenlik", İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt XVII, Sayı 4, Temmuz 1970, sh. 165.

husus millî güvenliği bozucu nitelikte olmayabileceği gibi, "Devletin esas itibarıyla dış tehlikeye ve tecavüzlere karşı korunması"¹⁰ amacını taşıyan millî savunma ile de millî güvenlik aynı anlama gelmeyebilir.

1961 Anayasası ile (Mad. 111) Türk mevzuatına girmiş bulunan millî güvenlik kavramı ise, daha sonra kabul edilen bazı kanunlarda yer almış ve tatbikata intikal etmiştir. Nitekim incelediğimiz konuyla ilgili olarak 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda da millî güvenlik deyimine açıkça yer verilmiştir.

Millî güvenlik kavramının sınırları nelerdir? Anglo-Sakson huku-kundan 275 sayılı Kanuna geçmiş bulunan millî güvenlik kavramının tari-fine Türk mevzuatında yer verilmiş değildir. Meselâ, 275 sayılı Kanunun 21. maddesinde millî güvenlikten bahsedilmiş, fakat bunun tarifi yapılmamıştır. Buna mukabil Danıştay 12. dairesi Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Yönetmeliğinin 3. maddesinden yararlanmak suretiyle bu kavrama nisbeten açıklık kazandırmıştır. Bahsi geçen Yönetmeliğin 3. maddesinin (a) bendine göre, "dışarıdan ve içeriden yapılabilecek her çe-şit taarruzlara, bozguncu teşebbüslere, tabii âfetlere ve büyük yangınla-ra azimle karşı koyabilmek, devlet otoritesini muhafaza ve devam ettir-mek ve bir savaştan galip çıkabilmek için bütün millî kudret, gayret ve faaliyetlerin tam olarak kullanılmasıdır". Danıştay bu hükümden yararlanmak suretiyle ve diğer yargı organlarının kararlarını ve doktrinindeki görüşleri dikkate alarak millî güvenlik kavramını şu şekilde tarif etmiş-tir: "Yurt ölçüsünde beliren iç ve dış tehlikelere karşı devlet tüzel kişili-ğinin savunma ve güvenlik altına alınmasıdır". Diğer taraftan idare "özel-likle anayasal hak ve özgürlükler konusunda, bir ihtimale binaen" bu yetkisini kullanamayacak, "ancak kamu düzeninin veya millî güvenliğin bozulacağı kesin delillerle veya vakıalarla ortaya çıktığı takdirde bu ted-birlere"¹¹ başvurabilecektir. Nitekim, Bakanlar Kurulunun bu husustaki bir kararına karşı idarî yargı yolunun açık olduğu, hattâ bu husustaki taleplerin kısa süre içinde sonuçlandırılacağı 275 sayılı Kanunda açıkça be-lirtilmiştir. Esasen Anayasanın 114. maddesinin tabii bir sonucu olarak bahsi geçen Kanunun Millet Meclisinde görüşülmesi sırasında da aynı gö-rüş Çalışma Bakam tarafından ifade edilmiştir¹².

10) L. Duran, İbid, sh. 169.

11) L. Duran, İbid, sh. 167.

12) Türk-İş, a.g.e., sh. 231.

b — Memleket Sağlığı :

Bakanlar Kurulunun grev erteleme sebeplerinden ikincisi de, memleket sağlığıdır. Bu hususta da başlamış veya karar verilmiş olan grevin ülke çapında halkın sağlığını tehlikeye düşürmesi lâzımdır.

Ülke sağlığı ile yakından ilgili olan sağlık kuruluşlarında esasen grev yasağının bulunduğu malûmdur (275 sayılı Kanun Mad. 20/3). Ancak ilâç imâl eden işyerleri bu yasağın dışında kalmaktadır. Bununla beraber, bir ilâç fabrikasında başlamış veya başlayacak olan bir grev memleket sağlığını tehlikeye sokacak kadar önem taşıyorsa, hükümet bu grevi geciktirebilecektir. Süphesiz sağlık sebepleri sadece ilâç fabrikalarına mahsus ve münhasır değildir. Önemli olan üretilen mal veya hizmetin memleket sağlığını tehlikeye düşürebilecek kadar zorunlu bir ihtiyaca cevap vermesidir. Paşabahçe Şişe ve Cam Fabrikasındaki grevin hükümet tarafından memleket sağlığını tehlikeye düşürdüğü gerekçesi ile geciktirilmesi (19/4/1966) Danıştay tarafından yerinde görülmemiştir. İlâç şişelerinin stok edilebileceği veya plâstik kutularla aynı işin geniş ölçüde yapılabilmesi düşünülecek olursa, Danıştay'ın bu kararını haklı bulmamak imkânsızdır.

B — Hükümet Müdahalesinin Usulü ve Hükümete Düşen Görevler .*a — Müdahalenin Usulü :*

Yukarıdaki iki sebebe dayanmak zorunda olan hükümet bir kararname ile ve iki kademedede grev veya lokavtı toplam olarak 90 gün geciktirme imkânına sahiptir. Ancak Bakanlar Kurulu ilk kademedede en çok 30 gün süre ile grev veya lokavtı geciktirebilecektir. Bu hususla ilgili kararnamenin Resmî Gazete ile yayımı tarihinden itibaren iki gün sonra geciktirme süresi işlemeye başlayacaktır. Geciktirme kararının 3) günden az bir süre için alınması halinde gerekli görülürse, 30 güne kadar uzatılabilecektir. Bunun için Bakanlar Kurulunun yeni bir kararname hazırlaması ve Resmî Gazete ile yayımlaması gerekmektedir. Bu takdirde kararnamenin yayım tarihinde yürürlüğe gireceği Kanunda tasrih edilmiştir.

b — Müdahaleden Sonra Hükümete Düşen Görevler :

Türk Kanun koyucusu grevi geciktiren hükümete bir yandan millî güvenliği ve memleket sağlığını korunma görevini yüklemiş, öte yandan

da mevcut iş uyuşmazlığını barışçı bir çözüme ulaştırabilmek için bazı görevler vermiştir.

aa — Yüksek Hakem Kurulundan Mütalâa İstemek ve Gerekliğinde Geciktirme Süresini En Çok 60 Gün Daha Uzatmak :

Bakanlar Kurulu ilk 30 günlük geciktirme kararını ilân eder etmez Yüksek Hakem Kurulundan geciktirilen grev veya lokavtın niteliği hakkında mütalâa istemek zorundadır. Ancak bu mütalâa istişarî mahiyette olduğundan hükûmeti bağlayıcı gücü yoktur. Hükûmet bu mütalâayı inceledikten sonra ilk geciktirme süresini en çok 60 gün daha uzatabilir ve buna dair kararname yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yüksek Hakem Kurulundan böyle bir mütalâa almaksızın hükûmetin ikinci defa geciktirme kararı vermesi mümkün değildir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi Y H K. nun aksi görüşüne rağmen Bakanlar Kurulunun grev veya lokavtı ikinci defa geciktirmesi mümkündür. Y H K. nun bu mütalâayı birinci otuz günlük geciktirme süresi sona ermeden vermesi, böylece hükûmete, ikinci defa geciktirme imkânım zamanında sağlaması da Kanunun bir hükmüdür (Mad. 21/1/II).

bb — Uyuşmazlığı Yüksek Uzlaştırma Kuruluna Havale Etmek :

Otuz gün süre ile geciktirilen bir grev veya lokavtla ilgili uyuşmazlığın kararnamenin yürürlüğe girmesinden başlayarak 6 işgünü içinde Başbakanlık tarafından Yüksek Uzlaştırma Kuruluna havale edilmesi gerekmektedir (Mad. 21/3 - I).

Başbakanın veya onun görevlendireceği bir bakanın başkanlığında, Yargıtay'ın iş dâvalarına bakan dairesinin başkanı, Danıştay dâva dairelerinden birinin başkanı ile en çok üyesi olan işçi ve işveren konfederasyonlarınca seçilen birer tarafsız aracından meydana gelen Yüksek Uzlaştırma Kurulu sadece geciktirilen grev veya lokavtlarla ilgili iş uyuşmazlıklarını çözümlenmeye çalışmakta ve bu niteliği ile istisnâî bir uzlaştırmadan ibaret kalmaktadır¹³.

YUK, devamlı bir organ niteliği taşımadığından her uyuşmazlıkta yeniden teşkil edilmesi gerekmektedir. Diğer taraftan verdiği kararları halk oyuna açıklama gibi tarafları manevâ bakımından zorlayıcı bir gücü de

13) K. Oğuzman, "Türk iş hukuku açısından arabuluculuk ve tahkim müessesesi", Toplu iş uyuşmazlıkları ve barışçı çözüm yolları, Türk-İş yayınları, No: 64, Ankara 1970, sh. 18-19.

bulunmaktadır. YUK taraflara bir çözüm formülü teklif edebildiğine göre aslında yapılan görev arabulma niteliğindedir¹⁴. Buna rağmen bu kurulun devamlı bir organ niteliğinde olmayışı ve bir sekreteryaya sahip bulunmayışı tatbikatta etkisini azaltmaktadır.

YUK nun verdiği kararı uyuşmazlık halindeki taraflardan biri veya her ikisi reddederlerse bu kurulun arabuluculuk fonksiyonu sona ermektedir. Mamafih, taraflar arasındaki görüş ayrılıklarının giderilmesi için uzlaştırma fonksiyonuna devam etmesine Kanunumuz imkân vermiştir. Ancak bu son teşebbüslerin tatbikattaki önemi şüpheli kalmaktadır¹⁵.

cc — Hükümetin Arabuluculuk Faaliyetine Bizzat Girişmesi :

Toplu iş uyuşmazlıklarının herhangi bir safhasında Başbakanın veya onun görevlendireceği bir bakanın arabuluculuk faaliyeti, geciktirilen bir grev veya lokavttan sonra da söz konusu olabilir. 275 sayılı Kanunun 48. maddesinde öngörülen bu husus gerçi geciktirilen grevlere mahsus değildir. Ancak bu imkândan hükümetin yararlanmasında da kanunî bir sakınca mevcut değildir.

C — Hükümet Müdahalesinin Sınırları :

Anayasa teminatı altında bulunan grev hakkının toplam olarak 90 gün geciktirilebilmesi bazı kayıt ve şartlara tâbi tutulmuştur. Böylece hükümete tanınan bu yetkinin birçok yönlerden sınırlandığını görmekteyiz. Aksi halde kanaatimizce Anayasaya aykırı bir durumun ortaya çıkması mümkündür.

Bu sınırları şu noktalarda toplamak gerekmektedir :

a — Belirli Sebep Gösterme Zorunluğu :

Yukarıda da belirtildiği gibi, Bakanlar Kurulu sebep göstermeksizin bir grevi geciktiremeyeceği gibi, 275 sayılı Kanunda belirtilen iki sebepten başka bir sebebe de dayanamaz.

b — Geciktirme Süresi Sınırlanmıştır :

Hükümet istediği sürece grevi geciktirme yetkisine sahip değildir. Hattâ, bir defada 90 gün geciktirme kararı dahi vermesine imkân yoktur.

14) M. Kural, "Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözülmesi", Sosyal Siyaset Konferansları, Cilt 19, İstanbul 1968, sh. 222.

15) K. Oğuzman, a.g.m., sh. 19.

Önce en fazla 30 gün, daha sonra da en çok 60 gün süre ile geciktirme kararı vermesi gerekmektedir.

c — Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma Zorunluğu :

Bakanlar Kurulu birinci geciktirme kararını “ilân eder etmez” Yüksek Hakem Kurulundan istişarî bir mütalâa istemek mecburiyetindedir. İkinci defa geciktirme kararı verebilmesi için bu mütalâayı hiç olmazsa incelemesi lâzımdır. İnceleme sonucunda bu mütalâa ile bağılı olmadığına yukarıda değinmiştik. Ancak istişarî nitelikte de olsa böyle bir mütalâayı alma zorunluğunun Bakanlar Kurulunun bu husustaki yetkisini sınırlandırdığına şüphe yoktur.

d — İdarî Yargının Denetimi :

Anayasanın 114. maddesi gereğince “idarenin hiçbir eylem ve işlemleri, hiçbir halde, yargı mercilerinin denetimi dışında bırakılmıyacağına” göre Bakanlar Kurulunun grev veya lokavtları geciktirme kararlarına karşı da Danıştay’a başvurmak mümkündür. Nitekim 275 sayılı Kanunda bu husus düzenlenmiş ve açılacak “iptâl dâvalarına ilişkin yürütmenin durdurulması talepleri” nin bir hafta içinde karara bağlanacağı öngörülmüştür. Aşağıda açıklanacağı gibi şimdiye kadarki tatbikatta idarî yargı organı bu konuda ciddî bir denetimde bulunmuş ve bazı geciktirme kararları hakkında yürütmenin durdurulmasına karar vermiştir.

2 — Türkiye’de Grev Ertelemeleri Uygulaması (1964 - 1970) :

275 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesini müteakip 1964 yılı başında hükümet ilk defa petrol işkolunda (9/1/1964) bu yetkisini kullanmıştır. Daha sonraki yıllarda hükümet bazen millî güvenlik, bazen memleket sağlığı nedenleri ile birçok grevleri geciktirmiş, bazı hallerde de her iki sebebin mevcudiyetini ileri sürmüştür¹⁶.

A — Bakanlar Kurulu Kararı İle Geciktirilen Grevlerle İlgili Bazı İstatistikler :

1970 yılı sonuna kadar hükümet 22 grevi ertelemiş ve bunlarla ilgili olarak 32 kararname yayımlamıştır. Şu halde toplam olarak 10 grevde hükümet ikinci defa, yâni 60 gün süre ile erteleme kararı verme lüzumunu duymuştur.

16) L. Yalkın, İş ve Sigorta Mevzuatı, Cilt C/11.

Ertelenen 22 grevin işkolları ve yıllar itibariyle dağılışı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo No : 1

İşkolları	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	Toplam
Petrol	X	X	X	X		X	X	6
Gıda							X	1
Cam			X					1
Metal						X		1
Yapı			X					1
Enerji							XX	2
Demiryolu taşımacılığı	X							1
Deniz taşımacılığı							XXX	3
Yükleme - boşaltma	X	X	X					3
Millî Savunma Hizmetleri		X	X	X				3
Toplam	3	3	5	2		2	7	22

Tablo No : 1'in incelenmesinden anlaşılacağı gibi, hükümet en çok petrol işkolunda grevlere müdahale etmiş, bunu sırasıyla deniz taşımacılığı, yükleme - boşaltma ve millî savunma hizmetleri takip etmiştir. 1970 yılında enerji işkolunda ertelenen iki grev hariç tutulacak olursa gıda, cam, metal, yapı, demiryolu taşımacılığı işkollarında 1970 sonuna kadar sadece birer grevin ertelendiği anlaşılmaktadır.

Yıllar itibariyle ertelenen grevlerde de şu özellikler dikkati çekmektedir : Hükümet 275 sayılı Kanundan aldığı yetkiyi en fazla 1966 ve 1970 yıllarında kullanmıştır. Buna karşılık 1968 yılında hiçbir grev ertelenmemiş, 1964, 1965 yıllarında üçer, 1967 ve 1969 yıllarında da ikişer grev geciktirilmiştir. Ele alarak incelediğimiz dönemin dışında kalmakla beraber 1971 yılındaki uygulamayı, hükümetin bu imkândan daha fazla yararlanma eğilimi gösterdiği şeklinde yorumlamak mümkündür. Nitekim 1970 yılında da ertelenen grevler azamî sınıra ulaşmıştır.

Erteleme sebeplerine gelince, bu hususta aşağıdaki tablodan yararlanmak suretiyle bazı sonuçlara varmamız mümkündür.

Tablo No : 2

İşkolu Sıra No		I. Erteleme	II. Erteleme	Toplam	Erteleme Sebebi ¹		
					M. G.	M. S.	M.G. + M. S.
4	Petrol	6	4	10	10		
5	Gıda	1		1			1
15	Cam	1		1		1	
17	Metal	1	1	2	2		
19	Yapı	1		1	1		
21	Enerji	2		2			2
25	Demiryolu taşıtmacılığı	1		1	1		
26	Deniz taşıtmacılığı	3	3	6			6
28	Yükleme - boşaltma	3	1	4	4		
36	Milli Savunma (Yabancı İşyeri)	3	1	4	4		
Toplam		22	10	32	22	1	9

1) M. G. : Milli Güvenlik, M. S. : Memleket sağlığı, M. G. + M. S. : Milli Güvenlik ve memleket sağlığı.

İkinci defa 60 gün süre ile ertelenen grevler de daha çok petrol işkolunda kendini göstermiştir. Bunu deniz taşıtmacılığı izlemekte; metal, yükleme - boşaltma ve milli savunma hizmetlerinde de birer defa daha grevler ertelenmiş bulunmaktadır. şu halde ilk 30 günlük erteleme kararına rağmen, YUK da tarafların uzlaşması sağlanamadığından ikinci defa erteleme cihetine gidilen işkolları şunlardır : Petrol, metal, deniz taşıtmacılığı, yükleme - boşaltma ve milli savunma hizmetleri.

Erteleme sebeplerini de yukarıdaki 2 No. lu tablodan tespit etmek mümkündür. Bakanlar Kurulu genellikle millî güvenlik sebebine dayanmış, sadece bir defa memleket sağlığı üzerinde durmuş, 9 defa da hem millî güvenlik, hem de memleket sağlığını ileri sürmüştür. Nitekim toplam olarak verdiği 32 erteleme kararından 22 sinde sadece millî güvenlik,

1 inde sadece memleket sağlığı sebeplerine dayanan Bakanlar Kurulu geriye kalan 9 ertelemede ise grevlerin hem millî güvenliği, hem de memleket sağlığını bozucu nitelikte olduğu kanaatine varmıştır.

Diğer taraftan şu hususlara da işaret etmeliyiz ki, ertelenen grevlerden sadece 6 tanesi tek işyerini ilgilendirmiş, geri kalan 16 grev ertelenmesi birden fazla işyerlerini kapsamıştır. En çok grev ertelenmesine sahne olan işyeri Anadolu Tasfiyehanesi A. Ş. (ATAŞ) dir. Gerçekten bu işyerinde 1970 sonuna kadar 3 defa 30 gün ve 1 defa 60 gün olmak üzere 4 defa grev ertelenmesi kararı verilmiştir.

B — Hükümetin Grevlere Müdahalesinin Sonuçları :

275 sayılı Kanunla hükümete tanınan bu yetki çeşitli yönlerden eleştirilmiştir. Bazı hukukçular hükümete böyle bir yetkinin tanınmasının millî güvenlik kavramı ile bağdaşmayacağı inancındadırlar. Onlara göre, millî güvenliği veya memleket sağlığını ihlâl edici sebeplerin ortaya çıkması halinde hükümet grev veya lokavtları erteleme yetkisini tanımak yerine, bunları “tamamen yasaklayıp meseleyi mecburî tahkime havale etmek uygun” olacaktır. “Şayet memleket sağlığı ve millî güvenlik aslında tehlikede değilse, bu takdirde de işi politik nedenlerle, politik gayelerle veya öyle kabul ettim deyip, grev ve lokavtları tehir etmeye imkân olmamalıdır”¹⁷.

Bu hususta diğer bir görüş, işçi sendikaları tarafından ortaya atılmış bulunmaktadır. Buna göre hükümet 275 sayılı Kanunla düzenlenmiş olan bu yetkisini tecavüz etmekte ve grevleri sık sık erteleme yoluna gitmektedir. Böylece Anayasada garanti altına alınmış olan grev hakkının kullanılması tehlikeye sokulmaktadır. Meselâ, Petrol - İş Sendikasının 13. Genel Kurul Raporunda şu görüşe yer verilmektedir : “Kanunun hükümete verdiği grevi erteleme yetkisi, gene Kanunun hükümlediği hallerin dışında da kullanılabilir. Gerçi aykırı bu kararlar itiraz halinde Danıştayca bozulmaktadır. Fakat grev uygulamasını geciktirmekte, işverenin karşı tedbir almasına fırsat yaratmaktadır”¹⁸. Aynı endişelere Türk - İş Çalışma raporlarında da yer verilmektedir. Meselâ, 6. Genel Kurul Raporunda “...hükümetler bu tutuma son vermediği takdirde, grev hak-

17) K. Oğuzman, a.g.m., sh. 19; ayrıca aynı yazarın Hukukî Yönde Grev ve Lokavt. İstanbul 1964, sh. 48-50.

18) Petrol-İş Çalışma Raporu, 9-11 Nisan 1970, İstanbul 1970, sh. 66.

kı zedelenecik ve zamanla tesirsiz hale gelecektir." denilmekte, aynı duruma 7. Genel Kurul Raporunda da değinilmektedir¹⁹.

Hükümetin 275 sayılı Kanundaki yetkisini amaca uygun şekilde kullanıp kullanmadığını ve böylece bahsi geçen Kanunun 21. maddesinden beklenen faydanın elde edilip edilmediğini değerlendirebilmek için kanaatimizce iki nokta üzerinde durmakta yarar vardır: Bunlardan birincisi hukukî esaslarla, ikincisi ise uygulamada elde edilen bazı sonuçlarla ilgilidir.

a — Millî Güvenlik ve Memleket Sağlığı Kavramlarının Soyut Niteliği :

A. B. D. mevzuatından mülhem olarak 275 sayılı Kanuna geçirilen millî güvenlik ve memleket sağlığı kavramları üzerinde yukarıda kısaca durmuştuk. Bunların soyut niteliğinin uygulamada önemli güçlükler doğurduğuna işaret etmek gerekmektedir. Esasen aynı güçlüklerin A. B. D. de geçerli olduğu anlaşılmaktadır.

Bununla beraber 275 sayılı Kanunun memleketimizin şartlarma uygun bir denetim sistemini de beraberinde getirdiği görülmektedir. İdarî yargı organının bir hafta içinde yürütmenin durdurulmasına karar vereceğine dair hüküm, grev hakkına sahip olan işçiler ve bunların sendikaları için önemli bir garanti teşkil etmektedir. Nitekim, hükümetin bu hususta aldığı bazı kararlar Danıştayca durdurulmuştur. Ayrıca grevi geciktirme kararının iki kademede verilmesi ve bir süre ile sınırlanmış olması, Yüksek Hakem Kurulundan mütalâa alınması, Yüksek Uzlaştırma Kurulunun ilk 30 günlük süre içinde uyuşmazlık konusunu görüşmek üzere toplantıya çağırılması hükümetin ulu orta şekilde grev hakkına müdahale etmesine imkân verilmediğini göstermektedir. Danıştay'ın mürakabesi ise zamanla millî güvenlik ve memleket sağlığı kavramlarına açıklık kazandıracaktır. Türk iş hukukuna yeni giren bir kavram olmasına rağmen daha şimdiden millî güvenliğin kamu düzeni ve millî savunma gibi benzer mefhumlardan farklı olduğu Danıştay'ın içtihatları ile anlaşılmış bulunmaktadır.

Millî güvenlik veya memleket sağlığı gibi nedenlerin mevcut olması halinde grevleri tamamen yasaklayıp mecburî tahkime gidilmesi hakkındaki görüşe gelince: Kanaatimizce, 275 sayılı Kanundaki grev yasakları

19) Türk-İş 6. Genel Kurulu Raporları, Ankara 1966, sh. 58; 7. Genel Kurulu Çalışma Raporları, Ankara 1968, sh. 205.

ile hu kabil bir sınırlamayı aynı nitelikte görmeye imkân yoktur. Yargı organlarınca ne kadar denetlenir ve açıklığa kavuşturulursa kavuşturulsun, millî güvenlik kavramının diğer ülkelerde olduğu gibi bizde de kesin sınırlarını çizmeye imkân bulunamıyacaktır. Bu durum karşısında Anayasa teminatı altındaki grev hakkını millî güvenlik mülâhazası ile yasaklamamanın ve bu hususta doğan iş uyuşmazlıklarını mecburî tahkimcî tâbi tutmanın Anayasamızın bugünkü ilkeleri ile bağdaşmayacağı kanaatindeyiz. Gerçi Anayasanın 47. maddesinde "...grev hakkının kullanılması ve istisnaları... kanunla düzenlenir" hükmü yer almaktadır. Ancak bu düzenlemenin de "...Anayasa sözüne ve ruhuna uygun" olması gerekmektedir (Mad. 11). Sınırları belirsiz bir kavrama grev hakkını tâbi tutmanın bugünkü Anayasa düzenimizle bağdaşmayacağını sanmaktayız. Tabiiyle, Anayasanın bahsi geçen 11. maddesinde yapılması düşünülen değişiklikler gerçekleşecek olursa, kanun koyucuya bu hususta daha geniş bir hareket alanı sağlanmış olacaktır.

b — Grev Ertelemeleri İle İlgili Uygulamaların Bazı Sonuçları :

Yukarıda da belirtildiği gibi, 1964 - 1970 yıllarında hükümet 22 grevde 32 erteleme kararı vermiştir. Erteleme süresi içinde Yüksek Uzlaştırma Kurulunun teşebbüsü veya tarafların anlaşması ile barışçı bir çözüm yoluna ulaşan uyuşmazlıklar büyük bir çoğunluğu teşkil etmektedir. Gerçekten 90 günlük sürenin sona ermesine rağmen bir anlaşma zemini bulunamaması ve dolayısı ile grevin yeniden başlaması sadece iki defa cereyan etmiştir. Bunlardan birincisi 1967 yılında petrol işkolunda, ikincisi ise, 1970 yılında deniz taşımacılığında meydana gelmiştir. Bu sonucunun bir hak grevi niteliğinde olduğu hatırlanacak olursa, yargı organlarının da bu greve müdahale etmelerinin mümkün bulunduğu anlaşılmaktadır. Ancak bu müdahale hatırlanacağı gibi, yapılmamış ve bu durum haklı tenkitlere maruz kalmıştır²⁰. Şu halde memleketimizde grevlerin millî güvenlik veya memleket sağlığı aleyhinde gelişme eğilimi gösterdiklerini söylemeye imkân yoktur.

Buna mukabil hükümetin bu yetkisini gerekli ölçüler içinde kullandığı söylenemez. Nitekim, ertelenen grevlere karşı işçi sendikalarının Danıştay nezdinde yaptıkları itirazlardan önemli bir kısmı hükümet aleyhine yürütmenin durdurulması kararı ile sonuçlanmıştır. Meselâ, 1966 yılında memleket sağlığı gerekçesi ile ertelenen Paşabahçe grevi, 1967 yı-

20) M. Kutal, "Şehir Hatlarındaki Grev", İktisat ve Maliye Dergisi: Cilt 16, Sayı. 11, Şubat 1970, sh. 431-434.

ında Nato'ya bağı işyerlerinde millî güvenlik mülâhazası ile ertelenen grevler ve nihayet 1969 yılında Ereğli Demir Çelik İşletmelerinde millî güvenlik sebebiyle ertelenen grev Danıştayca durdurulmuştur. Böylece 1970 sonuna kadar sadece bir dâvada Danıştay işçi sendikasının (enerji işkolundaki grev vesilesiyle) itirazını reddetmiş, diğerlerini kabul ederek hükûmetin millî güvenlik veya memleket sağlığı gerekçelerini yeterli bulmamıştır.

Diğer taraftan idarî yargı organının işçi sendikaları lehindeki bu kararlarına rağmen grevler genellikle daha fazla devam etmemiş ve kısa bir süre sonra taraflar arasında anlaşma zemini hâsıl olmuştur. Sosyal siyaset açısından memnuniyet verici olan bu durum herhalde Yüksek Uzlaştırma Kurulunun etkili çalışmalarının bir ürünü değildir. Kanaatimizce bu hususta daha fazla önem taşıyan iki etken şunlar olmuştur : Birincisi kamu kesiminde cereyan eden grevlerde genellikle taviz sınırının işçi sendikaları lehine zorlanması, ikincisi de işçi sendikalarına hâkim olan sağduyudur. Bazı grevlerde birinci sebebin, diğer bazılarında ise ikinci sebebin daha belirgin olduğuna şüphe yoktur. Ancak bu durumun yukarıda vardığımız sonuçları değiştirmeyeceği kaanatindeyiz.

TOPLU SÖZLEŞME YETKİSİ HUSUSUNDA YAPILMASI DÜŞÜNÜLEN DEĞİŞİKLİKLER¹

Doç. Dr. Nuri ÇELİK

§ 1. GİRİŞ

I. Konunun Önemi

275 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra uygulamada en çok uyuşmazlıklara, mahkemelerde ve doktrinde derin görüş ayrılıklarına sebep olan hükümleri konumuzla ilgili olanlardır. Bunun nedeni açıktır: Bir işçi teşekkülü için bir işyerinde yetkiyi kazanıp kazanamama maddi ve manevi olarak güçlenme ya da güçlenmeme anlamındadır. Çünkü bir işçi teşekkülünün üye sayısının artması işyerlerinde yetki alınmasıyla doğrudan doğruya ilgilidir. Teorik olarak, işçi teşekküllerinin üyelerine sadece toplu sözleşme yaparak değil, kanunda sayılan öteki birçok faaliyetleri (Sendikalar Kanunu, m. 14) de yerine getirerek yarar sağlaması gerekir. Ancak hemen belirtelim ki, ileri batı ülkelerinde dahi işçi teşekküllerinin en önemli ve etkili faaliyeti toplu sözleşme yapmaktır². Gerçekten, işçilere toplu sözleşme ile bir çok yararlar sağlayabilmek imkânını elinde bulunduran teşekkülün bundan yararlanarak üyelerini çoğaltması ya da daha önemli olarak, mevcut üyelerinin ayrılmalarını önlemesi daha kolay olmaktadır. Kanunda işçinin birden fazla sendikaya üye olmasını önleyici hükümler bulunmadığından, işçinin kendisine henüz bir yarar sağlayamayan bir sendikaya da, gelecekte bir yarar sağlayabileceğini düşünerek, üye olması mümkündür. Ancak genellikle böyle bir üyelik gerçek anlamında bir üyelik olmamaktadır. Çünkü bu durumda işçiye bir yarar sağlanması, top-

1) Bu yazı 2 Nisan 1970 günü verilen konferansın metni olup, yazının yayımlandığı tarihe kadar cereyan eden olayları ve mevzuat alanındaki gelişmeleri yatsıtmamaktadır. N. Ç.

2) Karş. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Auflage, Band II, 1. Halbband 1. Lieferung, Berlin und Frankfurt a.M., sh. 88.

lu sözleşme yapılıncaya kadar, pek söz konusu olmadığından, işçi üyelikten doğan borçlarını, özellikle aidat ödeme borcunu, yerine getirmemektedir. Uygulamadaki genel görünüşe göre de, bir sendika toplu sözleşme yapmadıkça üyeliğe kaydetmiş olduğu işçilerden üyelik aidatı istememektedir. Çünkü sendika böyle bir aidatı istediği takdirde bunun, kendilerine henüz bir yarar sağlanmamış olan işçilerin çoğu tarafından olumlu karşılanmayacağı ve belki de bir çoğunun üyelikten ayrılmak istiyebileceğini bilmektedir. Sendikalar Kanununun işyerindeki işçilerden en az dörtte birini temsil eden sendikaya tanıdığı, üyelik aidatlarının işveren tarafından kesilip, sendikaya ödenmesi imkânının (274 s.lı K. m. 23) sözleşmenin yapılmasından önce kullanılması yoluna ise, böyle bir tutum, henüz işçilere yetkili olsa bile bir şey sağlamamış sendikaya olan güvenin sarsılması ve sempatinin azalması sonucunu, daha önemli olarak aidat kesintisi yapılacak üyelere ait listenin işverene verilmesinin özellikle toplu görüşmelerin uyuşmazlık ile sonuçlanması hallerinde sendika üyelerine baskı yapılması tehlikesini de doğurduğundan, pek başvurulmamaktadır.

Ancak bütün bunlara rağmen, toplu sözleşme yapma yetkisinin kazanılması toplu sözleşme yaparak aidat kestirebilme ve bu suretle de güç kazanma yolunun başlangıcı ve en önemli bir aşamasıdır. Bu yüzden sendikalar arasındaki mücadelelerin ağırlık noktasının yetki kazanılmasına ilişkin hususlarda kendisini göstermesi normaldir.

II. Kanundaki Yetersizliklerin Temel Nedeni

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun birçok hususlarda, özellikle yetkinin kazanılması ve yetki uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde boşluklar göstereceği, bazı hükümlerinin de uygulamada isabetsiz sayılacak sonuçlar doğuracağı kanunun hazırlandığı zamandan beri beklenmekteydi. Kanunun eksiklik ve yetersizliklerinin çoğu henüz bir ihtiyaç ve uygulama olmadan konulmuş olmasından ileri gelmektedir. Kanunun tasarı halinde iken Mecliste görüşülmesi sırasında Çalışma Bakanı tarafından da belirtildiği gibi, Batıda *tabbikat önden, kanunlar arkadan* gelmiştir. Bunun için de toplu sözleşme mekanizmasının işleyiş tarzı, tabii bir gelişme içinde ortaya çıkmıştır. Bizde ise, Batıda uzun ve kanlı mücadeleler sonucu elde olunabilen toplu sözleşme ve grev hakkı, mücadelelerin ve sınıf ayrılığı suurunun topluma vereceği zararların önlenmesi için *reform* şeklinde kanun yolu ile işçilere sağlanmış bulunmaktadır. *Bizde önce kanun, sonra tabbikat gel-*

miştir³. Bunun belirtilen yararı yanında önemli bir güçlüğü bulunmaktadır. Henüz herhangi bir tatbikatın mevcut olmaması sebebiyle, her hususun kanunla çözümlenmesi zorunluğu karşısında, kanun hükümlerinin çok sayıda ve ayrıntılı olması gerekmektedir⁴.

Uygulamada ortaya çıkan sorunların bir çoğu usul, şekil ve ispat yükümlülüğü konularına ilişkindir. Ancak bunların sendikacılık ve toplu sözleşme düzeni ile ilgili *sendikaların çokluğu ve sendikalar arası rekabetin çalışma barışını kökünden bozacak bir nitelik kazanması* gibi temel sorunları da etkilediği bir gerçektir.

Tamamen şekle ilişkin bazı aksaklıklarla ilgili olarak 1964 yılında 503 sayılı Kanunla ilk önemsiz değişikliklerin yapılmasından sonra, 274 ve 275 sayılı kanunlarda önemli değişiklikler yapılması, daha bu kanunların uygulanmaya başlanmasından iki yıl geçmeden 1965 yılında toplanan Çalışma Meclisinde söz konusu olmaya başlamıştır. Bundan sonra uygulamada ortaya çıkan şikâyetlerin artmasıyla önce bazı milletvekillerince son olarak da Bakanlar Kurulunca hazırlanan kanun tasarıları hazırlanarak Meclise sunulmuş bulunmaktadır. Hemen belirtelim ki, konumuzla doğrudan doğruya ilgili bulunan 275 sayılı Kanunu değiştirmeyi öngören ve Meclise "275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 316 ve 317 nci Maddelerinin Kaldırılması Hakkında Kanun Tasarısı" adı altında Bakanlar Kurulunca sunulan Tasarı, uygulama sorunlarımıza çare bulmaktan çok, toplu sözleşme ve sendikacılık düzenini kökünden değiştirip işçiyi yukarıdan aşağı ve merkezî bir şekilde yönetecek, onun sendikal hareketlerine, arzu ve iradesine aykırı bir şekilde yön verecek nitelikte görünmektedir. Bunun toplu sözleşme düzeninin dayandığı demokratik ilkelerle bağdaşmayacağı aşağıdaki açıklamalarımızda belirtilecektir.

3) Millet Meclisi Tutanak Dergisi, B: 75 18.4.1963 O: 1, sh. 395.

4) Millet Meclisi Tutanak Dergisi, aynı yer; Çalışma Bakanına göre. "Kanunun tatbikattan önce gelmesinin başka bir sakıncası daha göze çarpmaktadır. Başka memleketlerdeki işçiler geleneksel olarak bu hakların nasıl kullanılacağını bildikleri halde, bizde hiç değilse başlangıç yılında bunlar nazari olarak öğrenmek zorundadırlar. Onun için, gerek bu hakların gereği gibi kullanılmasında memleket bakımından fayda gören Devlete, gerek işçilere ve onların temsilcileri sendikacılara, Türk işçisini, bu hakları nasıl kullanacağı konusunda eğitmek bakımından büyük bir ödev yüklenmektedir".

§ 2. YETKİYE İLİŞKİN BAŞLICA SORUNLAR VE YAPILMAK İSTENEN DEĞİŞİKLİKLER

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda toplu sözleşme yapma yetkisine⁵ ilişkin hususlar 7-12. maddelerde düzenlenmiş bulunmaktadır. Uygulamadaki başlıca sorunlar ile bu konuda kanunda yapılması tasarlanan değişiklikleri ve bunlar hakkındaki görüşlerimizi madde sırasıyla aşağıdaki şekilde açıklayabiliriz :

I. Toplu Sözleşme Yapma Yetkisinin Kazanılması

1. Uygulamadaki sorunlar ve Tasarımın genel görünüşü :

Yürürlükteki 275 sayılı Kanuna göre toplu iş sözleşmeleri işkolu ve ya işyeri seviyesinde yapılabilir. Gerek işkolu, gerek işyeri sözleşmelerinin yapılabilmesi için işçi tarafından (işkolu seviyesinde işçi federasyonu veya işkolu esasına göre kurulmuş işçi sendikası, işyerinde ise işçi sendikasının) o işkolunda veya işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil etmesi gereklidir (m. 7, 9). Kanunda hem işkolu, hem de işyeri sözleşmeleri yetkilerinin ayrı ayrı düzenlenmiş olması ve işkolu sözleşmesi varken işyeri, işyeri sözleşmesi varken de işkolu sözleşmesi yapılmasını engelleyici bir hükmün de yer almaması sebebiyle, birinin yürürlüğü süresi içinde dahi ötekinin yapılabilmesi esas itibarıyla mümkün görülmektedir⁶. Bununla beraber, kanun ne işyeri, ne de işkolu sözleşmesinin muhtevasını göstermiştir. Hernekadar Yargıtay kanundaki bu boşluğun giderilmesi ve ayrı iki seviyede yapılacak sözleşmelerin çatışmalarını önlemek için işkolu sözleşmelerinin genel işyeri sözleşmesinin ise *fer'i* ve *tamamlayıcı* normları kapsayacağını hükme bağlamış ise de⁷, genel çalışma şartları ile tamamlayıcı ve işyeri özellikleri ile ilgili şartların sınırları

5) Kanunda ve Tasarıda toplu sözleşme yapma ehliyeti ve yetkisi ayrımı açık değildir. Ayrımın ve önemi hakkında bilgi için bkz. Esener, Turhan İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul 1964, sh. 5 vd; Oğuzman, M. Kemal, Grev ve Lokavt, İstanbul 1967 (ikinci bası), sh. 52; Mimaroglu, Sait Kemal: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1965 (ikinci bası), sh. 96 vd; Reisoğlu, Seza: Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1967, sb 108 vd. ve özellikle bkz. Işık, Rüçhan: Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, Ankara 1970.

6) Yarg. 9. HD'nin 1.10.1965 t. ve E. 8425 K. 8230, 11.1.1966 t. ve E. 74 K. 3 s. h kararları ile aynı dairenin 7.2.1966 t. ve E. 1252 K. 10 s.h karar.

7) Yargıtay 9. HD'nin anılan ilk iki kararı.

bulmanın güçlüğü karşısında uyuşmazlıkların çözümünde zorluklarla karşılaşılacağı açıktır.

İşkolu sözleşmesinin yapılması uygulamada aşağıda değinileceği gibi, çağrının muhatabı, yetki uyuşmazlıklarının çözümünde isbat yükümlüğü, bildiri ve ilân şartları yönlerinden çeşitli zorluklar yaratmaktadır. Ancak asıl önemli konu, bu seviyedeki sözleşmenin temelinde veya hiç değilse işyeri sözleşmeleriyle olan ilişkilerinde açıklığa kavuşturulması zorunluğunda kendisini göstermektedir. Gerçekten, herşeyden önce, işkolu sözleşmelerine kanunda yer verilip verilmemesi, verilmesi gerekli görülüyorsa o takdirde uygulamada ortaya çıkan sakıncalarının nasıl giderileceği sorunlarının çözülmesi gerekir. Tasarı, işkolu sözleşmelerinin uygulamadaki sorunlarını gözönünde bulundurmadan buna ilişkin yetkinin kazanılmasını kolaylaştırmakta, hattâ daha ileri giderek, işyeri sözleşmesi yapma yetkisinin elde olunmasını bazı hallerde işkoluna bağlamakta, bu arada işkolu sözleşmesine ilişkin ehliyetle ilgili olarak değişiklik yaparak, yürürlükteki kanunda yer alan “işkolu esasına göre kurulmuş işçi sendikası” yerine “Türkiye çapında faaliyette bulunan işçi sendikası” ifadesine yer vermektedir⁸. Bütün bunlara rağmen Tasarıda işkolu - işyeri sözleşmeleri ilişkilerine ve özellikle bunların çatışmalarını çözümleyen hükümlere rastlanmamaktadır.

2. Tasarı hükmü :

Tasarının “Genel Yetki” başlığı altında düzenlenen 7. maddesi aynen şöyledir :

“1. İşkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapmaya, o işkolunda en çok üyeye sahip olan ve herhalde o işkolundaki sigortalı işçilerin en az

8) Esas itibariyle böyle bir ifade mevzuatımıza yabancı değildir. Yürürlükteki 274 sayılı Kanunun 9. maddesinde yer alan konfederasyonların kurulmasına ilişkin hükümde (b. 2/ç) de, işkolu esasına göre kurulu sendikaların Türkiye çapında faaliyette bulunmayı hedef tutması şartı vardır. Sendikanın işkolu esasına göre kurulması tüzüğüne konulacak bir hükümle gerçekleştirilebilir. Buna karşılık, Türkiye çapında faaliyette bulunmayı hedef tutmak şartı fiilî bir durumla ilgilidir. Tüzüğünde açık bir hükme yer verilmiş olsa bile, her işkolu esasına göre kurulmuş olan sendikanın Türkiye çapında faaliyette bulunduğu sonucuna varılamaz. Bu şartın yerine getirilmiş olması sendikanın fiilen Türkiye çapında faaliyette bulunmasına bağlıdır. Şüphesiz bunun gerçekleştirilmesi oldukça güçtür. Burada önemli olan husus “Türkiye çapında faaliyette bulunma”nın tesbitinde nasıl bir ölçünün kullanılacağı noktasında kendisini göstermektedir. Bu da açık değildir.

% 30 unu temsil eden işçi federasyonu veya Türkiye çapında faaliyette bulunan işçi sendikası yetkilidir.

İşkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapmaya, mensubu olan işverenlerin çalıştığı işçi sayısı o işkolundaki işçilerin en çoğunu ve herhalde o işkolundaki sigortalı işçilerin en az % 30 unu çalıştıran işverenleri temsil eden işveren federasyonu veya Türkiye çapında faaliyette bulunan işveren sendikası yetkilidir.

Tarım işkolunda yetki tesbiti hususunda, o işkolundaki sigortalı işçilerin en az % 30 unu temsil etme şartı aranmaz.

2. İşyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapmaya, o işyerinin dahil olduğu işkolunda işkolu seviyesinde toplu iş sözleşme yapma yetkisi almış bulunan işçi federasyonu üyesi işçi sendikası veya o işkolunda yetkili Türkiye çapında faaliyette bulunan işçi sendikası yetkilidir. Ancak, işkolunda yetki almış işçi federasyonu üyesi sendikanın veya Türkiye çapında faaliyette bulunan işçi sendikasının işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için o işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğunu temsil etmesi gerekir.

Şu kadar ki, bu işyerinde, işkolunda yetki almış işçi federasyonu üyesi sendika veya işkolunda Türkiye çapında faaliyette bulunan işçi sendikası bulunmadığı veya bu sendikalar salt çoğunluğu temsil etmediği takdirde, o işyerinde bulunan ve salt çoğunluğunu temsil eden sendika işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapabilir.

Bir işveren sendikası kendi üyesinden işverenlere ait işyerlerinde çalışan bütün işçileri kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

3. Birden ziyade işyeri bulunan ve personelinin nakil suretiyle çeşitli işyerlerinde çalıştırılması caiz olan gerçek ve tüzel kişilerin aynı işkoluna ait işyerlerinde, işyeri seviyesinde ancak bir tek toplu iş sözleşmesi yapılır.

Bu halde, bu işyerlerinin tümünde çalışan işçilerin salt çoğunluğunu temsil eden sendika yetkilidir.

4. Birbirleriyle ilgili işkollarını kapsayan toplu iş sözleşmesi yapılamaz. Ancak birbirleriyle ilgili işkollarında kurulu işçi veya işveren teşekkülü ilgili bulunduğu her işkolunda yetkili olmak şartıyla o işkollarında da toplu iş sözleşmesi yapabilir.

5. İşkolu yetkisinin tesbiti için Sosyal Sigortalar Kurumu'na neşredilen en son sigortalı işçi istatistikleri esas alınır”.

Tasarının bu hükmünü şöylece eleştirmek mümkündür :

1. *İşkolu - işyeri sözleşmeleri muhtevalarının belirtilmemesi :*

Görüldüğü gibi, Tasarı uygulamada muhtevası tesbit olunamayan ve bu yüzden kapsamı ve yararlanma şartları bugüne kadar ortaya konulamayan işkolu sözleşmesinin esasını düzenlemeden sadece yetkisinin kazanılması ile ilgilenecek bunu kolaylaştırıcı hüküm getirmeye yetinmiş bulunmaktadır. Bunun sonucu olarak işkolu sözleşmeleri ile işyeri sözleşmelerinin muhtevalarından doğacak çatışmalar ve bununla ilgili birçok sorunlar çözüm yolu beklemeye devam edeceklerdir. Hernekadar Yargıtay, yukarıda açıklandığı gibi, işkolu sözleşmelerinin genel normları, işyeri sözleşmelerinin ise işyerinin özellikleri ile ilgili fer'î tamamlayıcı nitelikteki hükümleri kapsayacağını kabul ederek iki ayrı seviyedeki sözleşmeler arasındaki çatışmayı önlemek istemişse de, bunun pratikte uyumsuzlukları sona erdirici ve en önemlisi hukukî bir dayanağı bulunmamaktadır. Genel çalışma şartları ile işyeri özelliklerinin sınırını çizme gücü karşısında Yargıtayın açık ve her olaya uygulanabilir bir kural getirmiş olduğu söylenemez. Getirse de, bunun iki sözleşme arasındaki çatışmayı önleyeceği kabul edilemez. Zira, Yargıtayın hangi seviyede olursa olsun, toplu sözleşme taraflarına tanınan, kanunun emredici kuralları gibi kurallar koyabilme özerkliğinin (Tarifautonomie), *kanunda açıkça belirtilen durumlar dışında*, hiçbir şekilde kısıtlanamayacağı kesinlikle kabul etmesi zorunluluğu vardır. Şüphesiz Yargıtayın da düşündüğü gibi, işkolu sözleşmesinin genel çalışma şartlarını, işyeri sözleşmesinin ise işyerinin özellikleri ile ilgili hususları kapsamı yararlı olacaktır⁹. Uygulamanın bu yolda gelişmesini dilemekle beraber, sözleşme taraflarına herhangi bir kanun hükmü olmadan bu yolda zorlamalarda bulunmak düşünülemez. Bu sebeple Yargıtayın işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmelerini yapan taraf iradeleri arasındaki farklılık yaratma, birini ötekinin iradesine bağlı kılma sonucunu doğuran kararı kabul edilemez. Nitekim uygulamada da işkolu ve işyeri sözleşmeleri arasında fark gözetme eği-

9) İşyeri sözleşmelerinin genellikle çalışma süreleri, ücret ödeme usulleri, iş güvenliği, yasak davranışlar ve disiplin cezaları gibi 3008 sayılı İş Kanununun 275 sayılı Kanunun 64. maddesi ile kaldırılan 29. maddesine uygun olarak eskiden yapılmakta olan İşyeri İç Yönetmeliklerindeki hükümlerle bunun dışındaki bazı hükümleri kapsamı düşünülebilir. Esasen bugün de işyerinin özellikleri ile ilgili birçok hükümlerin yine İşyeri İç Yönetmeliği başlığı altında toplu iş sözleşmesinin bir eki olarak taraflarca düzenlendiği görülmektedir (Bunlar arasındaki farklar için bkz. Çelik İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1968, sh. 13 vd.).

limi bundan yararlanabilecek sendikalarda bile görülmemektedir. Yargıtay görüşünün kabulü halinde işkolu ve işyeri sözleşmeleri ve özellikle bunlara taraf sendikalar arasında sözleşmeyi düzenleme serbestisine aykırı düşen bir ayırım yapılmış ve alt - üst ilişkileri kurulmuş olacaktır. Halbuki Tasarıdaki, işkolu yetkisini kazanan teşekküle, ya da üyesine sağlanan rüçhan hakkı dahi, işkolu yetkisini alan teşekkül ile işyeri sendikası arasında bir bağımlılık ilişkisi, birini ötekini uyma zorunluluğu getirmemekte, işyeri sözleşmesinin muhtevasını işkolu sözleşmesine bağlamış olmamaktadır. Bu düzenleme sadece yetkinin kazanılmasında işkolu yetkisini elinde bulundurana rüçhan hakkı sağlamakta, muhteva ile hiç bir şekilde ilgili bulunmamaktadır.

Görülüyor ki, kanun koyucu, işkolu ve işyeri sözleşmelerinin muhtevalarının tesbit edilmemesi sebebiyle doktrinde ortaya çıkan ve çatışmayı kabul eden baskın görüşle¹⁰, Yargıtayca çatışmayı gidermek için öne sürülen fakat bizce yetersiz olan görüş karşısında herhangi bir çözüm yolu göstermiş ve getirmiş değildir.

2. İşkolu sözleşmesinin toplu sözleşme düzenindeki rolü ve önemi :

Toplu sözleşme yapma hakkının temelini teşkil eden, işçinin iktisadi ve sosyal durumunun korunması ve geliştirilmesi ilkesinin (Anayasa m. 41) işkolu sözleşmesinden çok işyeri işyeri sözleşmesi ile gerçekleşebileceğini sanıyoruz. Bu yargının Türk sendikacılığını ve sanayiin henüz gelişmemiş olması karşısında önem taşıdığını, yoksa ileri Batı ülkeleri için aynı değerde olmayacağını belirtmeliyiz.

İşkolu ve işyeri sözleşmelerinin muhtevası, taraf iradelerine bırakılacağı ve işveren tarafı da işkoluna giren bütün işyerleri için aynı şartlarla bir işkolu sözleşmesini imzalamış olacaklarına göre¹¹, bunun aşağıdaki sonuçları doğurması mümkündür : İşkolu sözleşmesinin yapılmış olması bütün işkolundaki işverenlerin, ya da çoğunluğun benimseyebileceği çalışma şartlarının kararlaştırılmış olması anlamını taşıyacaktır. Bir işkolundaki işyerleri arasında bunların özellik ve verimlilikleri bakımından büyük farklar mevcuttur. Bütün bu farklılıklara rağmen bir sözleşmenin yapılabilmemesi, bunu kabul eden işverenlerden en elverişsiz çalışma şartları olan ve bu nedenle ancak asgari menfaatler sağlayabilecek durumda olanın dahi benimseyebileceği, kapsadığı işyerlerindeki ço-

10) Bu konuda ortaya atılan değişik görüşler hakkında fazla bilgi için bkz. Çelik, age, sh. 211 vd.).

11) Bkz. aşağıda II.

ğundaki işçiler için yetersiz bir sözleşmenin doğmuş olduğunu gösterecektir. Ayrıca bütün işyerlerinin benimseyebileceği asgari çalışma şartlarının sayısı da bir işyeri sözleşmesine nazaran daha az olacaktır. Şu halde, genellikle işkolu sözleşmesi işkolunda çalışan işçilerin büyük çoğunluğu için sağlanan menfaatlerin hem sayısında, hem de bunların miktarlarında asgariyi ifade edecektir¹². Nitekim bugünkü uygulamada bu sonuçtan kaçmabilmek için işkolu sözleşmelerinin değişik zaman ve şekillerde ve tamamen farklı muhtevalarla her bir işyeri veya bir grup işyeri için yapılması yolu zaman zaman zorlanmakta ve bu tutum Yargıtayca da engellenmemektedir¹³.

3. İşkolu yetkisi için "çoğunluğu temsil" esasının terkedilmesi :

Tasarının hazırlayıcıları esas itibariyle işkolunda çoğunluğun sağlanıp işkolu yetkisinin alınması güçlüğünü, bugünkü uygulamada kanunda aranan çoğunluğun çoğu zaman gerçekten sağlanmış olmadığını, sadece aşağıda değinilecek olan yetki uyumsuzluklardaki ispat yükümlülüğüne ilişkin aksaklıklar sonucu olduğunu, hukuk kurallarını zorlayarak işkolu yetkisi kazandırılması yolunun artık uzun ömürlü olamayacağını bildiklerinden, işkolu sözleşmesi yetkisinin alınmasını kolaylaştırıcı başka bir yol bulmuşlardır. Bugüne kadar kural olarak Toplu Sözleşme Hukukumuzda yer alan *çoğunluk* esası işkolu sözleşmelerine ilişkin yetkinin kazanılmasında terkedilmektedir. Tasarıya göre, o işkolundaki sigortalı işçi sayısının % 30 unu temsil eden federasyon veya Türkiye çapında faaliyette bulunan işçi sendikası işkolu sözleşmesi için çağrıda bulunabilecektir. Önce % 30 oranı üzerinde durulmalıdır. Bunun sağlanmasında sigortalı işçi sayısı gözönünde bulundurulacağına ve bir işkolunda çalışan

12) Hele Tasarıda olduğu gibi, işkolu sözleşmesi yapma imkânını işkolunda çalışan işçi sayısının % 30'ugibi daha az oranda işçiyi temsil eden teşekküle tanımak suretiyle kolaylaştırdıkça, teşekkülün toplu sözleşme tekliflerinde direnmesi de genellikle azalacağından, işkolu sözleşmelerinin işçiye işyeri sözleşmelerinden daha fazla bir yarar sağlaması pek mümkün olmayacaktır.

13) Yarg. 9. HD'nin 26.11.1965 t. ve E. 9578 K. 13 sayılı kararında, bir işkolunda toplu sözleşme yapmak isteyen işçi teşekkülünün o işkolundaki işveren teşekkülleriyle bir işveren teşekkülüne bağlı olmayan işverenlerin tümünü toplu görüşmeye çağırarak zorunda bulunduğu yollu bir sonuç çıkarmanın mümkün olmadığı kabul edilmekte olduğundan, bunun sonucu olarak her işverenle ayrı bir sözleşme yapılması mümkün bulunmaktadır. Bunun işkolu sözleşmesi kavramına uygun düşmeyeceği ve işyeri sözleşmesi ile işkolu sözleşmesi arasındaki nitelik farkını ortadan kaldırmış olduğu açıktır

işçi sayısı sigortasızların çıkarılmasıyla önemli bir ölçüde azalacağına göre, % 30 oranı, sigortalı - sigortasız tüm işçi sayısı gözönünde tutulduğunda belki de % 20 - 25'e düşmüş olacaktır¹⁴. Hernekadar buna karşı, bir işkolundaki sigortasız işçilerin dahi sendikalı olabilecekleri, bu nedenle % 30 oranının pek düşmeyeceği teorik olarak öne sürülmek istenebilirse de, bunun gerçeğe uyacağı söylenemez. Zira uygulamada 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına girmeyen dört kişiden az işçi çalıştıran işyerlerinde sendikal faaliyetlerde bulunulduğu, bunların üye kaydedildiği hemen hemen hiç görülmemektedir. Şu halde, bir işkolunda çalışanların yaklaşık olarak % 20 sini temsil eden bir teşekkül bütün işkolunu kapsayacak işkolu sözleşmesi yapmak yetkisini ele geçirebilecek, daha önemli olarak, aşağıda açıklanacağı gibi, işyeri sözleşmesi yetkisinin kazanılmasında da rüçhan hakkına sahip olacaktır. Esasen işkolu sözleşmesi yetkisini kazanmayı kolaylaştırmanın, Tasarıda açıkça yazılmamasına rağmen, tek amacı da herhalde budur. Yoksa Tasarıyı hazırlayanların da, bir işkolundaki işçi sayısının % 20 sini teşkil eden bir teşekkülün yapacağı işkolu sözleşmesinin işçilere büyük yararlar sağlamasının, dayandığı işçi sayısının azlığı karşısında, genellikle zor olacağını kestirmiş olacakları şüphesizdir¹⁵. Kaldı ki, bizde sendikalara üye görünenlerin çoğu, toplu sözleşmenin yapılmasına kadar üyelik aidatı ödememektedirler. Şu halde yukarıdaki orana gerçekte üyelik bağları zayıf olan aidat ödemeyen işçiler de girmektedir¹⁶.

Tasarıdaki hükümde yer alan başka bir yenilik de, işkolu sözleşmesini yapabilecek sendikanın "Türkiye çapında faaliyette bulunan" bir sendika olması zorunluğudur. Bu suretle toplu sözleşme yapma ehliyeti ile ilgili olarak yürürlükteki kanunda yer alan "işkolu esasına göre kurulmuş olan sendika" yerine "Türkiye çapında faaliyette bulunan sendika" kavramı getirilmektedir. Bununla sendika tüzüğünde "işkolu esasına" göre kurulmuş görünmesine rağmen gerçekte sadece belirli bir yerde faaliyette bulunan sendikaların işkolu sözleşmesi yapma iddiasıyla ortaya çıkmamaları istenmektedir. Ancak böyle bir sendikanın Türkiye'nin bütün ille-

14) Nitekim resmî olmamakla beraber. Sosyal Sigortalar Kurumunca verilen bilgiye göre, 180.000 sigortalının bulunduğu İstanbul'da yaklaşık olarak 250.000 işçinin çalışmakta olduğu Kurumca tahmin edilmiştir.

15) Uygulamada birçok ülkelerde düşük oranlarda temsil kabiliyetine sahip bazı sendika'ların toplu görüşmeleri başarı ile yürüttükleri de görülmüştür. Bkz. Kollektif Müzakereler, Milletlerarası Çalışma Büorsu Yayını (Çev. Ferit H. Saymen) İstanbul 1962 (Cenevre 1960), sh. 38.

16) Karş. Kutal, Metin: En Fazla Temsil Kabiliyetini Haiz Sendika Mefhumu, Sosyal Siyaset Konferansları, Onaltıncı Kitap, sh. 40.

rinde şube açmış görünerek durumunu kanuna uydurma imkânını sağlayabileceği de düşünülmelidir. Eğer Türkiye çapında faaliyette bulunma başka bir anlam taşıyorsa, örneğin, Türkiye'nin her yerinde belirli oranda işçinin üye olması gerekiyorsa, Tasarıda bunu açıklayacak hükme yer verilmesi gerekirdi. Ayrıca, yapılmak istenen değişikliğin amacı gerçekte güçsüz bir sendikanın işkolu yetkisine sahip olduğu yolunda bir iddia ile ortaya çıkmaması ise, bunun esasen normal olarak söz konusu olmaması gerekir. Böyle bir sakıncanın düşünülmüş olması yürürlükteki işkolu yetkisini kazanmada ispat yükümlülüğü yönünden hâtalı bir yolun tutulmuş olmasından ileri gelmiştir. Bundan başka, sendikanın işkolu sözleşmesi yapabilmesi için Türkiye çapında faaliyette bulunması şartı getirildiği halde, aynı ehliyete sahip kılan federasyona hiç değilse aynı nitelikteki bir sendikanın üye olması şartı aranmamaktadır¹⁷.

4. İşyeri sözleşmesinde yetkili sendika :

İşkolu sözleşmesinin belirtilen sakıncaları yanında, Tasarının üzerinde durulacak daha önemli bir hükmü de, işyeri sözleşmesi yapma yetkisinin kazanılmasında işkolu sözleşmesi yapma yetkisini kazanan sendikaya veya federasyon üyesi olan sendikaya tanınan öncelik (rüşhan) hakkıdır. Gerçekten, Tasarıya göre, işkolu yetkisini almış olan federasyon üyesi bir sendika veya Türkiye çapında faaliyette bulunan sendika bir işyerinde çalışanların salt çoğunluğunu temsil ediyorsa, o işyerinde çalışan işçilerin daha çoğunu temsil eden başka bir sendika — bu sendika Türkiye çapında kurulmuş olsa bile — yetkili sayılmayacak ve işyeri sözleşmesini yapma yetkisi daha az sayıda işçiyi temsil etmesine rağmen işkolu sözleşmesi yapma yetkisine sahip olan teşekküle veya buna üye sendikaya tanınacaktır. Burada üzerinde önemle durulması gereken bir kaç nokta vardır : İşyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu ve en fazla işçiyi temsil eden sendikanın işyeri esasına göre kurulmuş veya işkolu esasına göre kurulmakla beraber, fiilen sadece bir veya birkaç işyerinde faaliyette bulunan mahallî bir işçi sendikası olması mümkündür¹⁸. Bu

17(Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Bir Madde ile 31 inci Maddeye Bir Bent Eklenmesi Hakkında Kanun Tasarısının 9. maddesinin 2. bendinin (b) fıkrasında "Federasyon'ar, aynı işkolunda ve o işkolu ile ilgili işkollarında mevcut sendikalardan en az ikisinin... üye saftıyla bir araya gelmeleri ile kururlar" denilmektedir.

18) Gerçekten, sendika tüzüğü ile fiilî durum arasında farklılık olabilmektedir. İşkolu seviyesinde kurulan birçok sendika, gerçekte işyeri sendikası niteliğindedir. Bkz. Tuha, Orhan: Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İk

durumda Tasarıya ait Gerekçede, o işkolunda yetkili bulunan Federasyona bağlı sendikanın veya Türkiye çapında faaliyette bulunan sendikanın, en fazla işçiyi temsil etmese bile, salt çoğunluğu temsil etmesi şartı ile, yetkili sayılması “güçlü sendikacılığın temini için” gerekli görülmüştür. Daha az üyesi olan bir sendikanın sırf bir federasyona bağlı bulunmuş olmasının daha fazla işçiyi temsil eden sendikadan daha güçlü sayılmasını kabul etmek zordur. İşyeri seviyesinde sözleşmenin söz konusu olması halinde iki sendika arasında güçlülüğün o işyeri yönünden ele alınması gerekir. Hele işyerindeki işçilerin en çoğunu temsil eden sendikanın Türkiye çapında faaliyette bulunan bir sendika ve işyerindeki işçilerin sadece salt çoğunluğunu temsil eden sendikanın işyeri esasına göre kurulmuş, fakat işkolu yetkisini almış bir federasyona üye olan bir sendika olması halinde tasarının yetersizliği ve “güçlü sendikacılık” sloganı ile çelişki ortadadır. Bu durumda da, hem daha fazla üyeyi temsil eden, hem de Türkiye çapında faaliyette bulunan sendikaya rağmen işyeri esasına göre kurulmuş ve sadece salt çoğunluğu temsil eden sendika sırf bir federasyon üyesi olduğu için yetkili kılınmış olacaktır. Tasarı Gerekçesindeki “güçlü sendikacılık” sadece bir federasyona bağlı olmak anlamındadır.

Daha önemli olarak, işkolu yetkisine sahip sendikaya veya bu yetkiye sahip bir federasyona üye olan sendikaya sadece salt çoğunluğu temsil şartıyla tanınan yetki, başka bir sendikanın işyerinde daha fazla işçiyi temsil etmesi halinde demokratik kurallara ve hakkaniyete de aykırı olacaktır. Demokratik ilkeler çerçevesinde azınlığın çoğunluğa tercih edilmesi veya çoğunluğa hükmetmesi düşünülemez. Bu sonuç Gerekçedeki “güçlü sendikacılığın temini” amacına da aykırıdır. İşyerinde daha az işçiyi temsil eden sendikanın daha çok işçiyi temsil edenden güçlü olduğu söylenemeyecektir. İşkolu seviyesinde üst kuruluşlara olan bağlarla bir sendikanın işyerinde güçlü olduğu söylenemez. Bize göre, burada önemli olan, işyerindeki güçlü sendikanın tesbitidir. Çünkü kanun da, Tasarı da işkolu - işyeri ayırımı yapmakta, herbir seviyedeki sözleşmenin yapılmasını, muhtevasını, sona ermesini, hattâ sözleşmenin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıkların çözümünü, bu arada greve gidildiğinde greve ilişkin usulleri ayrı ve yekdiğerinden bağımsız olarak ele almaktadır. Ayrıca, Tasarının işyerindeki güçlü sendikanın elinden yetkiyi çoğunluğun iradesini hiçe sayarak alıp, işyerinde daha az işçiyi temsil eden sendikaya vermesine ilişkin hükmü, yine Tasarının 6. maddede-

siyle birlikte ele alındığında, işçinin sendikalara *serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma* ilkesini koyan Anayasanın 46. maddesine de aykırı düşecektir. Tasarının 6. maddesine göre, Demokratik esaslara ve hakkaniyete aykırı olarak işyerindeki azınlık sendikasının işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapması halinde sözleşmeye taraf olan bu azınlık sendikası kendi üyelerinin serbestçe sendikadan ayrılmasını ve çoğunluğu temsil eden sendikaya serbestçe girebilmesini önleyebilecektir. Zira anılan maddeye göre, toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra sendikadan ayrılan veya çıkartılan işçi başka bir sendikaya girmişse, dayanışma aidatı ödese bile, sözleşmeden yararlanamayacaktır. Bunların toplu sözleşmeden yararlanabilmeleri, sözleşmeye taraf sendikanın muvafakatına bağlı olacaktır¹⁹. Bundan başka, Tasarı çoğunluk sendikası na üye olanların azınlık sendikasıca yapılan toplu iş sözleşmesinden nasıl yararlanacağını açıkça hükme bağlamış da değildir. Bu durum karşısında dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmanın mümkün olacağı söylenebilir. Ancak maddenin birinci cümlesinde gereken açıklığın bulunmaması sebebiyle bunun sadece başka sendikalara üye olmayanlara uygulanacak bir hüküm olduğu düşünülebilecek ve âkit sendikadan ayrılan veya çıkarılanın başka bir sendikaya girmesi halinde yararlanmanın (kit sendikanın muvafakatine bağlanması mantık kural'larına göre bizi pekâlâ başka bir sendika üyesi olanın da aynı şekilde muvafakatla sözleşmeden yararlanabileceği sonucunun kabulüne götürecektir²⁰. Her iki halde de âkit sendika toplu sözleşmeden yararlanma için işçiye gerekli muvafakatı ver-

19) Tasarının 6. maddesinin konumuzla ilgili 3. fıkrası şöyledir: "Toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra sendikadan ayrılan veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, üye aidatını geçmemek üzere o teşekkülün tüzüğünde gösterilen dayanışma aidatı ödenmesine bağlıdır. Ancak sendikadan ayrılan veya çıkarılan başka bir sendikaya girmişse bunların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları âkit sendikanın muvafakatına bağlıdır".

20) 274 sayılı Kanunu değiştirme Tasarısının 21. maddesinde herne kadar "Bu Kanuna göre kurulan işçi ve işveren teşekkülünün kendi faaliyetleri sayesinde mensuplarına toplu iş sözleşmesi ile getirilen haklar dışında sağladığı menfaatlerin, o teşekkülün mensubu olmayanlara teşmili, bahse konu teşekkülün yazılı muvafakatına bağlıdır" denilmekte ve bundan, toplu sözleşme ile getirilen hakların âkit sendikanın yazılı muvafakatı olmaksızın yararlanabileceği sonucuna varılmak istenebilirse de, 275 sayılı Kanunun yukarıda belirtilen özel hükmü ile sonuca varılabilen hallerde bu genel hükmün uygulanmasının söz konusu olamayacağı söylenebilir. Kaldı ki 275 sayılı Kanunun değiştirilmek istenen 6. maddesine ilişkin tasarı hükmünün özü de sözleşmeye taraf sendikanın bugünkünden daha çok korunması amacına yönelik görünmesi de bu sonuca varmayı gerekli kılmaktadır.

mediği takdirde işçi öteki sendikadan ayrılmak zorunda kalacaktır. Bu suretle Anayasanın belirtilen maddesine aykırı olarak bir sendikadan çıkmaya ve başka bir sendikaya girmeye zorlanmış olacaktır.

5. İşverenin birden çok işyerine sahip olması :

Tasarı, Gerekçede belirtildiği gibi, özellikle bankaları, sigorta şirketlerini ve iktisadî devlet teşekküllerinin durumunu gözönünde bulundurarak birden çok işyeri bulunan gerçek ve tüzel kişilerin aynı işkolundaki işyerlerinin tümü için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılmasını öngörmüş bulunmaktadır. Ancak buna ilişkin tasarı hükmü “personelinin nakil suretiyle çeşitli işyerlerinde çalıştırılması caiz olan kişiler” i kapsamaktadır. Bu unsur ile yapılmak istenen ayırım kesinlik ve açıklık sağlamamaktadır. Personelin nakil suretiyle çeşitli işyerlerinde çalıştırılması hizmet akdi ile kararlaştırılabilecek bir husustur. Tasarıya göre, işverenin böyle bir şartı hizmet akitleri yoluyla işçiye kabul ettirmesi halinde belirtilen hüküm uygulanacak, aksi halde işyerlerinin durumu genel hükümlere bağlı kalacak ve her bir işyeri ayrı ayrı ele alınacaktır. Şu halde işveren hangi durum işine gelirse ona göre hizmet akitleri düzenleyecektir. Şu halde aynı işkolunda birden çok işyerinin aynı işverene ait olması halinde tek bir sözleşme yapılması için gerekli kıstas *personelinin nakli* olmamalıydı. Ayrıca belirtilen hükmün kapsamına giren işyerleri için yapılacak toplu iş sözleşmesi ile ilgili olarak çağrı, uyumsuzlukların çözümü v.s. toplu sözleşme yapma yetkisinin kazanılmasına ve sözleşmenin yapılmasına ilişkin konularda hangi işyerinin bağlı olduğu Bölge Çalışma Müdürlüğünün ve İş Mahkemesinin nasıl bir usul çerçevesinde görevli ve yetkili olacağı da düzenlenmiş değildir.

II. Çağrının yapılması

275 sayılı Kanuna göre, işkolu sözleşmesinin yapılmasında yetkili işçi teşekkülü, o işkolunda bulunan işveren federasyonlarını, bu federasyonlara üye olmayan işveren sendikalarını ve bu federasyon veya sendikalara mensup olmayan işverenleri toplu görüşmeye çağırır (m. 9/b.1). Hükümde işveren tarafının tümünün birlikte çağırılma zorunluğu olup olmadığı açık değildir. Yargıtay ise böyle bir zorunluk olmadığı görüşündedir²¹. İşkolu çağırısını yapan işçi teşekkülü de bundan yararlanarak yukarıda belirttiğimiz gibi²², işveren tarafını ayrı ayrı çağırmakta

21) Bkz. yukarıda § 2 I 2 ve dn. 13.

22) Bkz. yukarıda aynı yer.

ve hattâ ayrı hükümleri kapsayan işkolu sözleşmesi adı altında işyeri sözleşmesi niteliğini taşıyan sözleşmeler yapılmaktadır.

Tasarıda bu durumu önleyici düzenleme yapılarak çağırmanın bir defada aynı gün ve saat için yapılacağı öngörülmektedir (m. 9/5). İşveren tarafının tümünün çağırılması halinde bugünkü durumda bunların sayısının çokluğunun doğurduğu zorlukların giderilmesi de düşünülerek, bu sakıncayı giderici, fakat tartışma konusu edilebilecek nitelikte işverenleri bir teşekküle üye olmaya zorlayıcı, ya da oldu - bittilerle karşı karşıya bırakıcı yeni bir hüküm getirilmek istenmektedir. Buna göre, herhangi bir işveren teşekkülüne üye olmayan işverenleri o işkolunda kurulu işveren federasyonu veya Türkiye çapında faaliyette bulunan işveren sendikalarından en çok üyesi bulunan teşekkül, bunlar yoksa, en çok üyesi olan sendika, bu da yoksa, en çok işçi çalıştıran işverenin seçeceği kişi temsil edecektir (m. 9/6). İşveren tarafından görüşmelere katılmayanların hakkında da, yapılmış olan toplu iş sözleşmesinin yeni şartları kapsamamak üzere aynen kabulü zorlama hususunda taraf işçi teşekkülü toplu sözleşmenin yapılmasından itibaren on iş günü içinde grev kararı alabilecektir (m. 9/7).

III. Toplu görüşme

Çağrı yapan işçi teşekkülünün veya işverenin karşı tarafı, toplu sözleşme tekliflerini yapmak ve bunları görüşerek bir sonuca bağlamak üzere toplantıya çağırması ve karşı tarafın da buna uyarak gelmesiyle toplu görüşme başlar. Kanunda toplu görüşmelerin azamî süresi gösterilmektedir (m. 10). Bunun sonucu olarak, uygulamada çok fazla rastlanmamakla beraber, yetkisi kesinleşen bir işçi teşekkülü sonradan birçok üyelerini kaybedince işverene karşı tekliflerinde direnme gücünü kaybetmekte, yetkiyi başka bir sendikaya da kaptırmamak için toplu görüşmeleri alabildiğine uzatmaktadır. Bu sakıncanın giderilmesi için Tasarıda, toplu görüşmelerin en geç üç ay içinde bitirileceği, bunun tarafların anlaşmasıyla onbeşer günlük sürelerle uzatılabileceği, buna rağmen anlaşmaya varılamadığı takdirde ise uyuşmazlık safhasının başlayacağı hükümüne yer verilmektedir (m. 10).

IV. Yetki uyuşmazlıkları ve tesbiti usulü

1. Yürürlükteki kanun ve uygulamanın durumu :

a) *Yetki uyuşmazlıklarında* : Kanun sadece, işçileri veya işverenleri temsil, yâni sendikanın işçilerin çoğunluğunu temsil edip etmemesi yö-

nünden (m. 7) işçi sendikaları, işveren sendikaları ve işverenler arasında çıkacak yetki uyuşmazlıklarının çözümünde işlerin en kısa zamanda sonuçlandırılmamasını sağlamak için normal yargı yollarından ayrılmıştır. Bu konudaki itirazlar önce Bölge Çalışma Müdürlüğünce (veya işkolunda Bakanlıkça) incelenip karara bağlanmakta, bu karara karşı yapılacak itirazlar mahallî iş mahkemesinde (veya Yargıtayca) kesin olarak karara bağlanmaktadır (m. 11). Bildiri ve ilân şartlarına uyulmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesinin aynı şekilde bu istisnaî yollarda hükümsüz sayılabilmesi imkânı bulunmaktadır (m. 12). Bunlar dışındaki hallerde ise, genel hükümlere göre normal yargı yollarına ve usullerine başvurulacaktır. Hernekadar uygulamada, sadece temsil yönünden çıkacak yetki uyuşmazlıklarının değil, yetki kaldırma isteklerinin tümünün istisnaî yolla çözümlenebileceği de kabul edilmiş ve bu durum bazı haksızlıklara sebep olmuşsa da, bunun kanundan çok mahkemelerin ve Yargıtayın tutumu ve görüşüyle ilgili bulunduğu, zamanla isabetli içtihadın doğabileceği şüphesizdir²³.

Uygulamada yetki uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde üyelik kayıtlarının, özellikle üyeliğe giriş beyannamelerindeki imzaların sahteliği iddiası ve gerçeği önemli sakıncalar doğurmaktadır. Bunun yetki uyuşmazlığını çözümlleyen mercilere "meseleyi müstehire" olarak kabulü halinde kanunun uzun süre çözümlenemeyeceği açıktır. Nitekim İstanbul'da bazı İş Mahkemelerinin bu yolda karar verdikleri de görülmüştür. Daha önemli bir sakınca olarak, uygulamada birçok işçi teşekküllerinin birkaç boş üyeliğe giriş beyannamesi imzalayıp almakta, işçinin üyelikten istifasından sonra boş beyannameleri doldurup uyuşmazlığı çözümlenecek mercilere ibraz etmekte oldukları görülmektedir. Bu suretle Bölge Çalışma Müdürlükleri ve mahkemeler belgeler üzerinde karar verirken yetkili sendikanın tesbitinde gerçek durumu ortaya çıkaramamaktadırlar.

İşkolu toplu iş sözleşmelerinde uygulamada ispat yükümü yönünden yetkili merciler hâtalı bir tutum içinde görünmüşlerdir. Gerçekten uygulamada yetkinin kazanılmasında gerçekte yetkili olmayan ve hattâ işkolunda çalışan işçilerin onda birini bile temsil edemiyen sendikaların dahi yetkili kıldığını görülmüştür. İşkolu seviyesinde yetkili bulunduğunu, yâni işkolundaki işçilerin çoğunluğunu temsil ettiğini iddia eden işçi teşekkülünün bu iddiasını ispat etmesi ve Çalışma Bakanlığının da bunu incelemesi gerektiği yolundaki haklı itirazlar, Bakanlık ve bunun kara-

23) Fazla bilgi ve değişik Yargıtay kararları için bkz. Çelik, Nuri: Toplu Sözleşme Yapma Yetkisi, 6 Mart 1968 tarihli Cumhuriyet Gazetesi, sh. 2.

rina itiraz edilmesi üzerine Yargıtayca yerinde görülmemiş ve itiraz edenin, çağrıda bulunan işçi teşekkülünün yetkili bulunmadığını ispat etmesi gerektiği kabul edilmiştir²⁴. Bir işkolunda çalışanların sayısı Çalışma Bakanlığınca tesbit edilmiş değilken, altı işgünü gibi kısa bir itiraz süresi içinde yetkiye itiraz eden işçi teşekkülü veya işverenin (veya işveren teşekkülünün) çağrı yapan teşekkülün o işkolundaki işçilerin çoğunluğunu temsil etmediğini belgelemesinin imkânsızlığı ortadadır. Kaldı ki, altı günlük itiraz süresi içinde çağrı yapan işçi teşekkülünün üye sayısının, sendikanın üye kayıt defteri v.s. evrakının “delillerin tesbiti” yolu ile tesbit ve tevsiki de, sendikanın çeşitli şekillerde bunu engellemesi sebebiyle mümkün olmamaktadır. Bu durum karşısında uygulamada, normal şartlar altında, ilk çağrıda bulunan her sendika işkolu yetkisini almıştır.

b) *Bildiri ve ilân yapılmasında* : Kanun, çağrıda bulunan tarafın işçi veya işveren teşekkülü olmasına göre, bunların diğer işçi veya işveren teşekküllerine yapacakları bildiri ve ilânı ve bunlara karşı tarafca yapılacak itirazın süresini ilândan itibaren altı işgünü olarak tesbit etmiştir (m. 12).

Toplu sözleşme yapmaya kendisini yetkili gören işçi teşekkülü, özellikle işyeri sözleşmeleri uygulamasında, önce 12. madde uyarınca işçi teşekküllerinin adreslerini alarak bildiri ve ilân şartlarını yerine getirmekte, ilândan itibaren altı işgünü içinde itiraz edilmesi veya itirazın 11. madde uyarınca hükme bağlanması üzerine yetkinin kesinleşmesinden sonra, 9. madde uyarınca işverene çağrıda bulunmaktadır. Bu usul karşısında, 12. maddede bir eksiklik bulunduğu, maddeye işçi teşekküllerine bildiri yapılması zorunluğu konulmuş olduğu halde bu zorunluğun işverene karşı da yerine getirilmesini düzenleyen bir hükmün bulunmaması sebebiyle işverenin itiraz hakkında yoksun bırakıldığı iddia olunmuştur²⁵. Gerçekten bu usule göre, işverene bildiri yapılmaması yüzün-

24) Yarg. 9. HD'nin 8.5.1967 t. E. 4739 K. 21 ve E. 4740 K. 26 s.lı kararları (Egemen, Erdal: İş Mevzuatı İle İlgili Örnek Kararlar, 1966-1968, İstanbul 1968, sh. 41-42).

25) Buna karşılık, İstanbul 13. Asliye Hukuk Mahkemesinin birçok kararlarında (18.9.1967 t. E. 967/1053 K. 967/1216, 10.11.1967 t. E. 967/2105 K. 967/1349, 18.1.1968 t. E. 968/16 K. 968/8 s.lı kararları), öne sürülen görüşe göre, önce 12. maddenin değil 9. maddenin uygulanması gerekir. Bir işçi sendikasının kendisini toplu sözleşme yapmaya yetkili görmesi halinde, sendikanın önce toplu sözleşmenin öteki tarafını teşkil eden işvereni çağırması (kararlarda “icapta bulunmak” deniliyor) genel hukuk kurallarına uygun düşecektir. Gerçekten işveren başlangıçtan itibaren toplu iş sözleşmesini kesin olarak bilinen tarafını teşkil etmektedir. Kanun sadece öteki tarafın

den işveren ancak gazete ilânını öğrenmek suretiyle itirazda bulunmak imkânına sahiptir. Hergün bütün gazetelerin gözden geçirilmesi güç olmakta, gazete yayınlanmayan bir yerde ise durumdan haberdar olmak imkânı bulunmamaktadır. Bu suretle ilândan itibaren altı işgünü geçerek işveren itiraz edemeden yetki kesinleşmiş olmaktadır. Bu sebeple öteden beri maddenin değiştirilerek bildirinin işverene de yapılmasını sağlayacak şekle getirilmesi istenmektedir.

2. Tasarıdaki hükümler :

Tasarı, yürürlükteki kanunun 12. maddesindeki hususları değiştirerek 11. maddede, 11. maddedekileri de 12. maddede düzenlemiş bulunmaktadır. Tasarının 11. maddeye ilişkin hükmü, halen uygulamada 11 ve 12. maddede açıklık bulunmaması ve bunların sıralarının yanlış konulması yüzünden doğan uyuşmazlıkların büyük bir kısmını ortadan kaldıracak niteliktedir. Özellikle bildirinin işverene de yapılmasının açıkça hükme bağlanmasıyla işverenin itiraz edebilmesine imkân verilmiş olması (m. 11/1, b) itirazın bütün ilgililer için bildirinin yapılmasından itibaren 20 işgünü içinde yapılması yolundaki açıklık (m. 12/1) ile bütün bu işlemlerin noter aracılığıyla yapılması zorunluğu Tasarının isabetli yönlerini teşkil etmektedir.

Önce *ilân* sonra *bildiri* yapılması da Tasarının getirdiği yeniliklerdendir (m. 11/1, b ve 3 b, c).

Ancak uygulamada çok önemli bir sorun olarak ortaya çıkan, yetki uyuşmazlıklarının çözümünde izlenen, belgelere göre evrak üzerinde karar vermeden doğan gerçeğe uygun olmayan sonuçlar ve bunun yarattığı toplu sözleşme düzenini kökünden sarsabilecek huzursuzluklar üzerine eğilmemiştir. Özellikle üye kayıt fişleri ve defterleri üzerinde yapılan yolsuzluklar nedeniyle haksız yetki kazanılması sonucunu önleyici çareler aranmamış ve bütün bunlar bilmemezlikten gelinmiştir. Halbuki uygulamada kâğıt üzerine bir sendikaya yetki tanınmasından sonra başka bir sendikanın işyerinde çalışan işçilerin büyük çoğunluğunu direnmeye geçirebildiği sık sık görülmeye başlanmıştır. Bu durumlarda işverenin hukuken yetkili kılman sendikaya rağmen fiilen gücünü gösteren sendi-

yani işçi tarafının belli olması için 12. maddedeki usulü koymuş bulunmaktadır. Şu halde belli olan tarafın yani işverenin hemen çağırılması gereklidir. Bu sıranın uygulanması ile 12. maddenin eksikliği olarak ileri sürülen, işverene bildiri yayma zorunluğunun madde'de yer almasına da lüzum kalmayacak ve yürürlükteki madde anlam kazanacaktır. Fazla bilgi için bkz. Çelik. İş Hukuku Dersleri, sh. 183-185.

ka ile anlaşma yaptığı, hattâ toplu görüşmelere oturup sözleşme imzala-
dığı özellikle İstanbul bölgesinde herkesce bilinmektedir. Yetki uyuş-
mazlıklarının belgeler üzerinde çözümlenmesini öngören kanun hüküm-
leri değerini bu derecede yitirmiş ve çalışma barışını bozucu, işyerinde-
ki verimliliği düşürücü ve işverenleri bile kanuna aykırı davranışa iten
olaylar çıkarmış iken, Tasarının bunları giderici hükümler getirmemesi
büyük eksikliklerdir. Tasarıya göre, gerek işkolu, gerek işyerinde yetkili
olduğunu öne süren teşekkül üye kayıt fişlerine ve defterlerine göre, iş-
kolu veya işyerindeki üye kayıt sayısını notere tesbit ettirip ilân ve bil-
diriye ilişkin belgelerle birlikte Bakanlık veya Bölge Çalışma Müdürlü-
ğüne tevdi edecektir (m. 11/1, c ve 3, e). Ayrıca Tasarı, yetki itirazları-
nın sadece *nisap, bildiri, ilân* ve *rüçhan* haklarına taallük edeceğini, yet-
ki kesinleştikten sonra toplu görüşmelerin *ihtiyatî tedbir* yolu ile durdu-
rulamayacağı da hükme bağlanmış olduğundan, belge yolsuzluklarının,
özellikle çok sayıda boş üyelik fişi imzalatmak suretiyle yapılacak yolsuz-
lukların kanundaki istisnâ itiraz yolu ile önlenmesi yine mümkün ola-
mayacaktır. Tersine öngörülen bu usullerle işyerinde çalışanların sadece
salt çoğunluğunu temsil ettiğini belgeleyen işkolu yetkisi alan federas-
yon üyesi sendikanın işyerinde yetki alması garanti altına alınmış ola-
caktır.

§ 3. SONUÇ

I. Güçlü Sendikacılığın gerçekleşmesi

1. Sendikaların çokluğu sorunu :

Yapılmak istenen kanun değişiklikleri uygulamadaki sorunların önem-
lilerini çözümlenebilecek nitelikte görünmemektedir. Tasarıya ilişkin Ge-
rekçede "Güçlü sendikacılığın temini" amacı öne sürülmekte, bir yan-
dan işkolu sözleşmesi yapma yetkisinin işkolunda çoğunluğu dahi tem-
sil etmeyen bir teşekkülün eline geçmesine imkân verilmekte, öte yandan
işyeri sözleşmesi yetkisi de bazı hallerde, en fazla işçiyi temsil eden ve
hattâ işçilerin tümünü temsil eden sendikaya rağmen, işkolunda yetki-
yi alan federasyona üye olmaktan başka hiç bir özelliği olmayan ve bel-
ge usulündeki yolsuzluklarla kolaylıkla salt çoğunluğu temsil eder şekle
bürünebilen bir sendikaya verilebilmektedir. Uygulamaya göz atıldığında
da federasyona üye olan sendikaların çoğunun işyeri seviyesinde kurul-
muş ve yalnız başına ele alındığında tamamen güçsüz sendikalar, buna
karşılık bağımsız sendikalardan birçoğunun işkolunda yetkiyi a'abilecek
federasyon kadar güçlü işkolu seviyesinde kurulmuş sendikalar olabilece-

ği görülecektir. Bu şekilde kazanılan işkolu ve işyeri sözleşmeleri yapma yetkileriyle işçi yararlarını en çok ölçüde sağlamanın mümkün olacağı düşünülemez. Tasarının kanunlaşmasıyla işkolu yetkisi işkolunda çoğunluğu temsil etmeyen, bu nedenle de işkolu sözleşmesinde işçilerin yararlarını en iyi şekilde sağlayacağı genellikle düşünülemediği olan bir işçi teşekkülüne verilebilecektir. Ne var ki, asıl önemli sakınca bu olmayıp işkolu sözleşmesi yetkisini alan teşekkülün kanadına sığmayan bir işyeri sendikasının salt çoğunluğu kolaylıkla sağlayarak işyerindeki gerçekten güçlü sendikayı bertaraf edebilmesidir. Bunun ne kadar tehlikeli sonuçlar yaratacağı açıktır. Bu çözüm şekli ile, ya zamanla işyerindeki gerçekten güçlü sendikalar kanun zoruyla ortadan kaldırılmış olarak, ya da kanuna rağmen, bugün uygulamada görüldüğü gibi, güçlü sendikaların girişeceği işgal, direnme, oturma eylemleri sonucu işverenler bu sendika ile toplu sözleşme yapmaya devam edeceklerdir. Kanun yolu ile işçilerin iradelerine değer vermeden, seçmiş oldukları sendikadan başka bir sendikaya girmelerini zorlayıcı Anayasa ve demokratik esaslara aykırı düşecek tedbirlere başvurmak elbetteki ki benimsenemez. Güçlü sendikacılığı sadece kanun yolu ile yaratmanın kabul edilemeyeceğini sanıyoruz. Şüphesiz ki, yurdumuzda yedi yüzü aşkın işçi teşekkülünün varlığı²⁶ işçi haklarının korunması ve geliştirilmesi amacının gerçekleştirilmesini engelleyici niteliktedir. Ancak işçilerin birlikte hareket etmeleri, özellikle az sayıdaki güçlü teşekküllerde birleşmeleri zorlama yolu ile değil, bu amaç etrafında bilinçli olarak toplanmaları yolu ile gerçekleştiği takdirde yararlı olabilir. Gerçekten, “işçi sendikacılığı hareketinde doğabilecek parçalanmayı yenmek” bizzat işçi sendikacılığı hareketinin kendisine düşen bir iştir²⁷. Sendikaların çokluğu ilkesinin bugünkü uygulamada sakıncalı durumlar yarattığı bir gerçektir. Ancak bunları demokratik olmayan ve sendika özgürlüğü anlayışına aykırı yollarla gidermeye çalışmak Anayasaya ve buna dayanan toplu sözleşme düzeninin gereklerine uygun olmayan daha önemli sakıncalar doğurabilecektir. Esasen güçlü sendikacılığın gerçekleşmesi için oldukça uzun bir zamana ihtiyaç olduğu da unutulmamalıdır. Sadece yedi yıllık bir toplu sözleşme düzenine bakıp karamsarlığa kapılmak doğru sayılamaz. Kaldı ki, Tasarı, sendikaların sayıca büyük ölçüde azalmasını da sağlamıyacaktır. Bununla sadece, güçsüz sendikaların bir federasyona sığarak, işyeri toplu sözleşme yetkisinin kazanılmasında tanınan rüçhan hakkıyla, sun’î bir şekilde güç kazanmaları imkânı yaratılmış olmaktadır.

26) Tuna, age., sh. 139.

27) Millet Meclisi Tutanak Dergisi, S. Sayısı, sh. 14.

2. Yetki uyuşmazlığının yeni bir çözüme bağlanması :

Güçlü sendikacılığın gerçekleşmesi, bunun için gerekli ortamın hazırlanmasına bağlıdır. Bunun için, herşeyden önce özellikle bizde toplu sözleşmenin işçiye yarar sağlaması amacını en iyi gerçekleştirebilecek nitelikte görünen işyeri seviyesinde yapılacak toplu iş sözleşmeleri alanında işçilerin hangi sendikayı seçtiklerinin açık ve seçik bir şekilde bilinmesi gerekir. Bunun belirlenmesi için de Kanunda ve Tasarıda yer almakla beraber, uygulamada birçok hallerde işyerindeki çalışma barışının kurulabilmesi için işverenlerce bile ihtiyaç duyularak zaman zaman başvuru, ya da bazı mahkemelerce "delillerin tesbiti" yoluna dayanılarak uygulama alanı bulan *oylama sisteminin* kabulü yararlı olacaktır. Tasarıda, toplu sözleşme düzeninin yeni kurulduğu sıralarda bizdeki gibi birden bire çok sayıda sendikaların kurulduğu ileri batı ülkelerinde özellikle Amerika Birleşik Devletlerinde uygulanan oylama sistemine²⁸ yer verilseydi, tıpkı grev oylamasında olduğu gibi, kimsenin itiraz edemeyeceği kesin durum demokratik bir şekilde oy çokluğuyla belirmiş olurdu. Bunun da bazı sakıncalarını öne sürmek mümkündür. Ancak bunların uygulanmakta olan belgeler üzerinde yetki uyuşmazlığın giderme yolundaki sistemden daha önemli olacağı söylenemez. Oylama yolunun sarı sendikacılık oyunlarını ve söylentilerini büyük ölçüde bertaraf edeceği, işyeri seviyesinde kurulmuş birçok güçsüz sendikaları da ortadan kaldıracığı şüphesizdir.

II. İşkolu-işyeri sözleşmeleri ikiliğinin kaldırılması

Bugünkü durumda işyerlerimizin özellikleri ve yekdiğerinden farklılıkları gözönünde tutularak işkolu iş sözleşmesinin değil, işyeri toplu iş sözleşmesinin düzenimizde esas alınmasının zorunlu olacağını, yukarıdaki açıklamalarımıza dayanarak, söyleyebiliriz. İşkolu sözleşmesinin yeknesak olması esası karşısında, yukarıda belirtildiği gibi, güçlü bir işçi teşkilününün buna taraf olması halinde bile, işyeri sözleşmesinin yerini tutamayacağı açıktır. Bu durum karşısında, işkolu sözleşmesinin ya kaldırılması, ya da ikinci plâna itilip halen yürürlükteki kanun hükümlerine ilişmeden çoğunluğu temsil eden bir sendikaya tanınan bir imkân olarak, onun güçlülüğü ölçüsünde gerçekleştirilebilen bir sözleşme niteliğinde kalması yerinde olacaktır. Bunun için de bugünkü uygulamadaki sun'î yetki verme yolunun da terkedilmesi gereklidir.

28) Kollektif Müzakereler, sh. 38-40.

TÜRK SENDİKACILIK HAREKETİ
ve
“PARTİLER ÜSTÜ POLİTİKA” PRENSİBİ

Asis. Dr. Gülten KUTAL

Türk - İş'in izlemekte olduğu “partiler üstü politika” üzerinde 1967 yılından beri çeşitli münakaşalar yapılmakta, hattâ Türk sendikacılık hareketinin bu politika yüzünden bir parçalanma oluşumu içinde bulunduğu iddia edilmektedir. Partiler üstü politika önceleri Türk - İş ve DİSK arasındaki anlaşmazlığın esasını teşkil etmiş ve sendikacılık hareketinin görev anlayışı ile ilgili olarak gelişen prensip anlaşmazlığının sebebi olarak gösterilmiştir.

Gerek 1971 yılı başlarında (14 Ocak 1971) “Dörtler” tarafından hazırlanan ve Türk - İş Yönetim Kurulunun Kızılcahamam toplantısında tartışılan bildiri, gerek bundan 7 ay kadar sonra “Onikiler” tarafından hazırlanan rapor (2 Temmuz 1971), “partiler üstü politika” prensibinin Türk - İş'e halen bağlı bulunan bazı önemli sendikalar tarafından da artık benimsenmediğini ve yetersiz bulunduğunu göstermektedir. Biz bu makalemizde önümüzdeki günlerde Türk - İş içinde büyük mücadelelere sebep olacağı tahmin edilen “partiler üstü politika” kavramının ne olduğunu, hangi nedenlerle buna ihtiyaç duyulduğunu, buna karşı ne gibi eleştirilerin yapıldığını anahatlarıyla incelemek ve bazı sonuçlara varmak istiyoruz.

I — “PARTİLER ÜSTÜ POLİTİKA” NEDİR?

Türk - İş'in yayınlarından ve yetkililerinin beyanlarından anladığımız göre, partiler üstü politika izlemek, herşeyden önce dar anlamda politika yapmamak demektir. Bu açıdan bakılınca partiler üstü politika “Türk sendikacılığının siyasî partiler karşısında tarafsızlığını koruma il-

kesi" olarak izah edilebilir. Bu da siyasî partilerle yakın ilişki kurmama anlamına gelmektedir. Esasen Türk - İş sendikaların siyasî partilerin tahakkümü altına girmesinin hür sendikacılık ilkelerine aykırı olduğu tezin-den hareketle, "siyasî partilerin uydusu haline gelen" sendikaların "işçi menfaatini korumaktan uzak" olduklarını iddia etmektedir¹. Ayrıca siyasî partilerin patentleri altında kurulan işçi kuruluşlarının uzun ömürlü olmayacağı" m da ilâve etmektedirler².

Buna mukabil partiler üstü politika izlemek sendikaların geniş mânâda politika yapmasına engel teşkil etmemektedir. Nitekim Türk - İş Genel Sekreteri bir yazısında sendikaların "hür sendikacılık sistemi içinde işçi sorunlarını dile getirirken, memleketin iktisadî siyasî ve kültürel yapısı ve problemleri hakkındaki fikirlerini beyan ederken, bütün yönleriyle memleket politikasının içinde" bulunduğunu ifade etmektedir³. Daha sonraki bir yazısında da "Türk - İş... bugüne kadar olduğu gibi, bundan sonra da memleketin her sorunu ile ilgilenecektir. Bu onun en tabii görevidir" demektedir⁴. Şu halde partiler üstü politika izlemek sendikaların ülkemizin iktisadî ve siyasî sorunlarına ilgisiz kalması, bu konularda görüşlerini aksettirmemesi, bunların mücadelesini yapmaması anlamına gelmemektedir. Aksine Anayasanın ve 274 sayılı Sendikalar Kanununun çizmiş olduğu sınırlar içinde, sadece işçi sınıfının değil, bütün toplumun problemleri ile ilgili çözüm yollarının bulunması konusunda kendi görüşlerini açıklamak, bunların müdafaasını yapmak, bunları geniş halk kütlelerine yaymak ve böylece yasama ve yürütme organları üzerinde etkili olmak bu politikanın esasını teşkil etmektedir. Genel Sekreterinin de ifade ettiği gibi, Türk - İş için önemli olan husus "yaptığı uyarıların, teklif ettiği çözüm yollarının toplumda büyük yankılar, ilgililer üzerinde büyük etkiler yaratmasıdır"⁵. Bu ifadeden de açıkça anlaşılabilir gibi, Türk - İş sendikaların görevini toplum meselelerini ortaya koymak, bu meselelerin çözüm yollarını göstermek ve kendi görüşlerini kamu oyuna mal etmek suretiyle yasama ve yürütme organlarının hareketine geçirmekle sınırlamaktadır. Diğer bir ifadeyle, müdafa ettiği fikirleri gerçekleştirmek üzere parlamentoda oy sahibi olmak ve aktif bir rol oynamak partiler üstü politika izlemek ile bağdaşmamaktadır.

1) Halil Tunç, "İşçi Hareketi ve Siyasî Partiler", Milliyet, 3 Nisan 1967.

2) Halil Tunç, a.g.m.

3) Halil Tunç, Türk-İş Dergisi, Sayı 35, Ankara 1966, sh. 33.

4) Halil Tunç, a.g.m.

5) Halil Tunç, a.g.m.

Yukarıdaki açıklamaların ışığı altında Türk - İş'in "partiler üstü politika" olarak isimlendirdiği prensibin şu unsurlardan meydana geldiği söylenebilir :

- 1 — Siyasî partiler karşısında bağımsız kalmak,
- 2 — Meslekî fonksiyonları içinde kalmak,
- 3 — Sınıfsal ve millî problemlerin çözümlenmesi için yol gösterici olarak fikir beyan etmek, bunları geniş halk kütlelerine yaymak üzere faaliyet göstermek ve bu suretle yasama ve yürütme organına tesir ederek işçiler lehine hak ve menfaatler sağlamak.

Böylece elimizdeki kaynaklar nisbetinde Türk - İş'in izlemeyi kabul ettiği ve ısrarla üzerinde durduğu "partiler üstü politika" sloganından ne anladığımızı açıklamış bulunuyoruz. Şimdi de Türk - İş'in böyle bir politika takip etmesinin sebeplerini araştırmaya çalışacağız.

II — NEDEN "PARTİLER ÜSTÜ POLİTİKA?"

Türk - İş'in siyasî partilerle ilişki kurmamak, kendi tâbiri ile partiler üstü politika takip etmek üzere bir karara varması ve gerek dışarıdan, gerek Türk - İş içinden yöneltilen çeşitli tenkitlere rağmen böyle bir politika izlemekte ısrar etmesi sebepsiz olmasa gerektir. Türk - İş yöneticilerinin çeşitli beyanlarından edindiğimiz intibalar bu konuda üç sebep üzerinde durmamıza imkân vermektedir :

Bunlardan birincisi ve kanaatimizce en önemlisi Türk - İş'in bünyesindeki sendikalı işçilerin siyasî eğilimlerinin birbirinden farklı oluşudur. Türk - İş partiler üstü politika takibini böyle bir zorunluk karşısında benimsediğini birçok yayınlarında açıklamıştır. Nitekim, Türk - İş'in 6. Genel Kurul Raporunda "bugün Türk - İş'in herhangi bir siyasî teşekkülle seçimlerde işbirliği yapmasının, sür'atle gelişmekte olan işçi hareketinin bu güçlenmesini yavaşlatacağı ve hattâ aşılış merhalelerin mevcudiyetini tehlikeye düşüreceği ortadadır" denilmektedir⁶. Bu beyandan da açıkça anlaşıldığı gibi, Türk - İş temsil ettiği kütlenin siyasî kanaatleri itibarıyla homojen bir kütle teşkil etmesi sebebi ile böyle bir politika takip etmek mecburiyetini duymuştur. Gerçekten, Türkiye'de çalışanlar ve bilhassa işçiler arasında, hiç değilse büyük çoğunluğu için, kuvvetli

6). Türk-İş, 6. Genel Kurul Raporu, sh. 131.

bir sınıf bilinci doğmamıştır. Nitekim işçi oyları çeşitli partiler arasında bölünmüştür ve bilhassa sağ eğilimli bir partiye gitmektedir. Bu şartlar altında Türk - İş'in, mensubu olan bütün işçi kütlesini de peşinden sürükleyerek herhangi bir siyasî parti ile işbirliği yapması, onu desteklemesi imkânsız görülmüştür. Türk - İş'in herhangi bir parti ile işbirliği yapması halinde bu teşekkülden bazı kopmalar olacağı düşünülmüştür. Eğer desteklenen parti sol eğilimli bir parti olursa, bu kopma sağcı partilere oy veren işçilerin çokluğu ile orantılı olarak büyüyecektir. Diğer taraftan bir işçi sendikasının sağ eğilimli bir parti ile işbirliği yapması ise, sendikacılığın felsefesi ile bağdaşmayacağına göre, Türk - İş'in sağ eğilimli bir parti ile ilişki kurması da düşünülemez. Görüldüğü gibi, her iki halde de Türk - İş kendisini üye kaybetmek, itibarını sarsmak, hattâ ikinci halde yitirmek tehlikesiyle karşı karşıya görmüştür. Bizce Türk - İş'in siyasî partiler karşısında bağımsız kalmak istemesinin en önemli nedeni budur. Böylece her partiye mensup işçiler Türk - İş'in bünyesine girebilecek ve Türk - İş temsil ettiği işçilerin çokluğu itibarıyla en güçlü işçi teşekkülü olma vasfını kaybetmeyecektir.

İkinci olarak Türk - İş'in TİP karşısında bir çekingenlik duyduğu ve "partiler üstü politika" sloganının bu çekingenliğin bir tezahürü olduğu ileri sürülebilir. Çünkü Türk - İş'in partiler üstü bir politika takibine karar vermesi 1961 yılından sonra olmuştur⁷. 1961 yılı, aynı zamanda TİP nin de kuruluş yılıdır. Bu bakımdan partiler üstü politika takibine karar verilmesi ile TİP nin faaliyete geçmesi arasında bir ilişki kurulabileceği kanaatindeyiz. Bilindiği gibi, TİP 12 sendikacı tarafından kurulmuş ve kuruluşundan beri Türk - İş ile ihtilâf haline düşmüştür. Türk işçilerinin gerçek menfaatlerini temsil ettiğini ve "emekçi sınıfın haklarının savunucusu olduğunu iddia eden TİP, Türk İş'i, işçi dâvalarının öncülüğünü yapmakta yetersiz ve tutumunu tavizkâr bulmaktadır"⁸. Türk - İş'in kendisini ağır bir şekilde tenkit eden ve üstüne aldığı vazifelere sahip çıkan bir partiye, hele yöneticilerine çeşitli nedenlerle güvensizlik duyduğu, bu kimselerin "Türk - İş'i yanlış yola ve hâtalı politika gütmeye" sevk edeceğine inandığı bir partiye karşı duyduğu çekingenlik, adı geçen kuruluşun böyle bir sloganı benimsemesinde etkili olmuştur.

Diğer taraftan Türk - İş, İşçi Partisinin bazı yöneticilerinin parti programı arkasında hakikî gayelerini gizlediklerine ve 1961 Anayasası-

7) Halil Tunç, a.g.m.

8) Cahit Talas, Türk-İş ve DİSK Kavgası, Forum, 15 Nisan 1967, sayı: 313, sh. 20.

nın getirdiği müesseseleri "tahrip peşinde" olduklarına inanmaktadır. Aynı yargı Türk - İş'in bu parti ile ilişkisi olduğu intibamın hâsıl olmasından çekinmeyi ve neticede böyle bir bağın olmadığını ilân etmek ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Türk - İş, bu partiye sempati gösterdiği veya halk efkârında ve Türk - İş'in bünyesi içindeki işçiler arasında böyle bir zehaba katılanlar olduğu takdirde, kendisinin de TİP ne yapılan isnatlar karşısında kalacağını ve itibarının zedeleneceğini düşünmektedir. Nitekim, Türk - İş'in 7. Genel Kurul toplantısına dâvet edilmeyen yegâne parti TİP dir⁹. Bizce "partiler üstü politika" bu yönüyle TİP den kaçışın bir ifadesidir.

Bununla beraber, Türk - İş yetkililerinin son yıllardaki beyanları bu güvensizliğin sadece TİP ne karşı olmayıp, bütün siyasî parti'ere karşı duyulduğu şeklindedir. Nitekim, Türk - İş Genel Sekreteri, adı geçen Konfederasyonun on yıldır takip ettiği politikayı müdafaa ederken "siyasî partilerin topluma güven vermeyen tutarsız politikaları Türk - İş'i temkinli hareket etmek zorunda bırakmıştır" demektedir¹⁰. Ancak Türk - İş'in bu politikanın uygulanmasında aynı derecede temkinli ve titiz davranıldığı iddia edilemez.

Üçüncü olarak Türk - İş'in partiler karşısında bağımsızlığını korumakla işçi haklarını elde etmede daha faydalı olduğu kanısını taşıması gösterilebilir. Çünkü Türk - İş, hiç bir parti ile kader birliği yapmadığı, bütün siyasî partiler karşısında bağımsız kaldığı takdirde, her iktidara gelen parti ile, işçi haklarının elde edilmesi konusunda işbirliği yapabilecektir. Yâni iktidarı elinde bulunduranlar günlük siyasetten uzak, renksiz bir teşekkül karşısında kendilerini daha rahat hissedecekler, onun talepleri içinde muhalif partilerin tahriklerini aramıyacaklardır. Nitekim, Türk - İş işçi hakları konusunda 1960 dan sonra meydana gelen bütün gelişmeleri partiler üstü politika takip etmenin bir başarısı olarak göstermektedir.

III — PARTİLER ÜSTÜ POLİTİKAYA YÖNELTİLEN ELEŞTİRİLER

Türk - İş'in takip ettiği ve yukarıda esaslarını açıklamaya çalıştığımız partiler üstü politika çeşitli çevreler tarafından ve farklı açılardan tenkit edilmektedir. Bu tenkitler hâlen Türk - İş ile ilişkisini kesmiş bulunan sendikalar ve Türk - İş'e rakip olarak kurulan DİSK tarafından yapıldığı gi-

9) Milliyet, 16 Nisan 1968.

10) Cumhuriyet ve Milliyet, 18 Ocak 1971.

bi, hâlen Türk - İş'e üye olan ve üyeliğini devam ettirmekte kararlı bulunan bazı sendikalarca da yapılmaktadır. Bunlara bu konuyla sadece ilmi tecessüs ile ilgilenen bazı ilim adamlarım da ilâve etmek gerekmektedir.

Bu tenkitleri esas itibariyle iki grupta toplamak mümkündür : Birinci gruptakiler partiler üstü politikanın özüne yöneltilen tenkitlerdir. Bunlar memleketin içinde bulunduğu şartlar altında işçi hareketinin böyle bir politika gütmek suretiyle işçi haklarını elde etmede başarılı olamayacağı tezini savunmaktadırlar.

İkinci gruptaki tenkitler ise, partiler üstü politikanın uygulamasına yöneltilen tenkitlerdir. Bunlar Türk - İş'in halen takip etmekte bulunduğu politikanın gerçekten "partiler üstü" veya "siyasî partilerden bağımsız" olma niteliğini taşımadığını ifade eden tenkitlerdir.

Şimdi Türk - İş'e bu konuda yöneltilen tenkitlerin bazılarını incelemek istiyoruz :

1 — Partiler Üstü Politikanın Özüne Yöneltilen Tenkitler :

a) Partiler üstü politika ilmî muhtevadan yoksundur : Sosyal siyaset literatüründe böyle bir terim yer almamıştır. İlk defa Türk - İş tarafından kullanılmış muhtevasının ne olduğu güç anlaşılan, bilim çevrelerine yabancı bir terimdir. Nitekim Türk - İş Genel Sekreteri de Türk - İş Yönetim Kurulunun Kızılcahamam toplantısında partiler üstü politikaya yöneltilen tenkitlere cevap vermek üzere yaptığı konuşmada bunu itiraf ederek "dünya sendikacılık hareketi içinde partiler üstün politika diye bir ilke yoktur" demiştir¹¹. Bu beyan on yıllık uygulama sonunda bu politikanın anlamsız ve yetersiz olduğunun Türk - İş Yetkilileri tarafından da anlaşıldığını göstermektedir.

b) Partiler üstü politika işçi kütlesini sadece oy veren fakat icra organlarının denetimini yapmayan bir kütle haline getirmektedir. Halbuki işçi kütlesinin de demokratik yoldan devlet yönetimine katılma hakkı vardır : Bu görüşte olanlar işçilerin oy vererek iktidara getirdikleri partilerin işçi menfaatlerini gözetecek yapıda olmadıklarını, genellikle işçi oylarının sağ eğilimli partilere ve bilinçsiz olarak gittiğini ifade etmektedirler. Partiler üstü politikanın işçilerin bilinçsizce oy verme şeklindeki davranışını değiştiremeyeceğini, dolayısıyla işçi oylarını kendi menfaatlerini parlâmentode koruyacak bir siyasî partiye kanalize edebilecek ni-

11) Cumhuriyet, 18 Ocak 1971, Milliyet 18 Ocak 1971.

felikte bir politikanın saptanmasının zorunlu olduğu belirtilmektedir. Böylece işçiler de demokratik yoldan devlet yönetimine katılmış bulunacaktır. Bu tezi savunanlar, bunun sadece işçi sınıfının değil, toplumun da yararına olduğunu, bu şekilde “Anayasanın çizdiği demokratik düzenin kurulmuş”¹² ve yerleşmiş olacağını, sendikacılık hareketinin bu konuda kendine düşeni yapmak zorunda bulunduğunu, hattâ bunun “teşvik edilmesi”¹³ gerektiğini iddia etmektedirler. DİSK’in eski genel sekreteri partiler üstü politikanın “işçilerin, emekçi kütelerin devlet yönetimine demokratik yoldan katılma yollarını tıkamak için türetilmiş” bir oyun olduğunu iddia etmektedir. DİSK partiler üstü politikayı “memleket yönetimini sayıca azınlıkta olan bir gruba bırakmak, onların sömürü düzenini sürdürerek işçilerin boyuna direnme ve didişme ile ufak haklar elde edebilmesine çalışma” olarak görmektedir¹⁴. Bu çevrelere göre “bugüne kadar işçi çıkarlarını savunan yasalar çıkarılmamışsa, işçi istekleri hep kâğıt üzerinde kalmışsa, Anayasada yer alan hak’ar rafa kaldırılmakta ise, bunun yegâne sorumlusu, işçileri politik aksiyondan uzaklaştırmayı amaç bilen ve bu temel görüşü başarıya ulaştırarak Türkiye’de demokrasinin yerleşmesine engel” olmak isteyenlerdir¹⁵.

c) Partiler karşısında bağımsız kalmak işçi sınıfının menfaatleri ile bağdaşmaz : Bu da yukarıdaki tenkidi teyid eden bir görüştür. Bu görüşe göre “partiler karşısında bağımsızlık sloganı bugünkü Türk ortamında işçi sınıfının menfaatleri ile bağdaşmazlık halindedir”¹⁶. Bu politikada ısrar edilmesi halinde, işçi hareketi bugünkü ve gelecekteki iktidarlar karşısında işçilerin, iktisaden zayıf durumda olanların hak ve menfaatlerini korumaktan âciz kalacaktır. Bu görüşü savunanlar büyük sermaye sahipleri ve toprak ağalarının tesiri altında bu’uman, gayesi statükoyu devam ettirmek olan ve sosyal hakları değil ileriye götürmek, her fırsatta geriletme imkânlarını arayan iktidar partileri karşısında, hâlâ geleneksel yâni meslekî fonksiyonları ile yetinen bir sendikacılık hareketinin “toplumun ihtiyaçlarına cevap vermiyeceğine” ve anlamını tamamiyle yitirmiş bulunduğuna” yıllarca önce işaret etmiş bulunmaktadırlar¹⁷.

12) İbrahim Güzelce, Demokrasi için DİSK, Milliyet, 4 Nisan 1967.

13) Cahit Talas, Türk-İş ve DİSK Kavgası, Forum, 15 Nisan 1967 sh. 313.

14) DİSK, 2. Genel Kurul Çalışma Raporu, İstanbul 24-25 Şubat 1968, sh.

15) İbrahim Güzelce, a.g.m.

16) Cahit Talas, a.g.m.

17) Cahit Talas, Sendikacılık Hareketi ve Hatada Direnme, Forum, sayı 325, 15 Ekim 1967, Ankara.

d) Partiler üstü politika masabaşı sendikacılığdır : DİSK'e bağlı kuruluşlar partiler üstü politikayı "mücadelesiz, rahat masabaşı sendikacılığı" olarak vasıflandırmaktadırlar¹⁸. Türk - İş'in daha çok toplu pazarlık faaliyetine önem vermesi, memleketteki fikir cereyanları, gericilik ve bunun gibi aşırı akımlar karşısında Türk - İş gücündeki bir sendikadan beklenen reaksiyonu göstermemesi bu kuruluşun rahat sendikacılığı tercih ettiği şeklinde yorumlanmıştır. Gerçekten Türk - İş'e bağlı bazı kuruluşlar dahi işçi hareketinin "suya sabuna dokunulmadan ve idareî maslahat yoluyla, güçlükler karşısında tavize sapılarak" yönetilmesini ve hükümetin bazı Anayasa dışı tasarrufları karşısında "kendisinden beklenen seviyede bir uyarma yapamaması" nı partiler üstü politikanın bir neticesi olarak görmekteyler¹⁹. Halbuki birçok sendika, sendikacılık hareketinin "ülkenin temel sorunları üzerinde yol göstermesini", "siyasi kuruluşları işçi hakları konusunda olumlu yasalar hazırlamaya zorlamasını" istemektedir. Böyle düşünenler için Türk - İş gibi sadece geleneksel fonksiyonları çerçevesinde kalan bir kuruluş, mücadeleden kaçan, stetükodan memnun olan, fakat bu arada önemini ve gücünü yitiren bir hareketin temsilcisidir.

e) Partiler üstü politika takip etmek tarihî görevden ve sorumluluktan kaçmaktır : Gayelerinin Türk - İş'i yenileme ve daha başarılı bir kuruluş haline getirme olduğunu ifade eden Türk - İş'e bağlı 12 sendika 1971 Temmuz ayı içinde yayımladıkları bir raporda "partiler üstü politikanın... geçerli ve yararlı olmadığı inancında" olduklarını ifade etmektedirler²⁰. 12 lere göre "ülkemizin ve sendikal hareketin bugün içinde bulunduğu koşullar kimine göre "tarafsızlık", kimine göre "politikasızlık" olarak nitelenen Türk - İş'in partiler üstü politikasını aşmış bulunmaktadır. "Türkiye gibi geri bırakılmış bir ülkede, tarihî görevden ve sorumluluktan kaçmaktan öte bir anlam taşımayan bu tutumun esasen başka şekilde sonuçlanması da beklenemezdi". Partiler üstü politikayı bu şekilde tenkit eden 12 ler "Türk - İş'in ekonomik, sosyal ve siyasal yön ve yönetiminin Konfederasyon bütünlüğü içinde en kısa zamanda saptanmasının zorunlu hale geldiğini" ileri sürmektedirler. Türk - İş'in böyle bir politika değişikliğine gitmesi halinde, hem "demokratik rejimin güçlü bir destek" kazanacağı, hem de Türk - İş'in "tarihî görevini bıraktığı yerden devam ettirme olanağına kavuşturulmuş" olacağını ifade etmek-

18) Maden-İş, XVIII. Merkez Genel Kurulu Çalışma Raporu, sh. 20.

19) Genel-İş, 3. Dönem Çalışma Raporu, Ankara 1967, sh. 247-249.

20) Türk İşçi Hareketi İçin Sosyal Demokrat Düzen, İst. 1971, Ön-sözden sh. V.

tedirler. (12 ler raporu hakkında ileride daha geniş bilgi verileceğinden, şimdilik bu hususa işaret etmekle yetinmiş bulunuyoruz).

Fartiler üstü politikanın özüne yöneltilen tenkitleri daha da arttırmak pek tabii mümkündür. Ancak biz yukarıdaki örneklerin bu konuda bir fikir edinilmesine yeterli bulunduğu kanısındayız. Şimdi bu sloganla uygulama arasındaki bazı uygunsuzluklara deyinen, yâni partiler üstü politikanın uygulamasına yöneltilen bazı tenkitlere geçmek istiyoruz :

2 — Partiler Üstü Politikanın Uygulamasına Yöneltilen Tenkitler :

a) Türk - İş yöneticilerinden bir kısmı bazı siyasî partilerin listesinden parlâmentoya girmişlerdir : Partiler üstü politikanın uygulamasına yöneltilen tenkitlerin başında Türk - İş Yönetim Kurulunda görevli olan bazı sendikacıların çeşitli siyasî partilerin listesinden parlâmentoya girmiş olmaları gelmektedir. Türk - İş'in bir taraftan yöneticileri arasında çeşitli siyasî partilere mensup milletvekillerini bulundururken, diğer taraftan "partiler üstü politika" götüğünü iddia etmesi, bazı sendikalarca "yanlış bir tefsir" olarak nitelendirilmiştir²¹.

Gerçekten, Türk - İş'in yöneticileri arasında hangi parti mensubu milletvekilleri çoğunlukta ise, Türk - İş'in o partinin etkisi altına girmesi ihtimalini gözden uzak tutmamak gerekmektedir. Nitekim, Türk - İş Genel Sekreterinin basına açık bir toplantıda memleketin içinde bulunduğu ekonomik şartları eleştirmesi, bu şartlar altında Türk işçisinin içinde bulunduğu sıkıntıları dile getirmesi, Türk - İş Yönetim Kurulu üyesi olarak toplantıya katılan bir işçi milletvekili tarafından gayet sert bir dille protesto edilmiş ve Genel Sekreterin işçi menfaatlerini korumak için değil, kendi mensup bulunduğu parti aleyhine (ki o sırada iktidar partisiydi) propaganda yapmak için bu şekilde konuştuğunu iddia etmişti. Bu olayın da açıkça gösterdiği gibi, milletvekili seçilen sendikacılar temsil ettikleri kütleden pek çabuk kopabilmekte ve parti menfaatlerini işçi menfaatlerinin üstünde tutabilmektedirler. Bu davranışta pek tabii yeniden milletvekili seçilememe endişesinin büyük rol oynadığı bir gerçektir. Bu kimselerin Yönetim Kurulunda çoğunluğu elde etmeleri halinde, mensup oldukları siyasî partinin Türk - İş üzerinde nüfuz kurabileceğini iddia etmek pek hâtalı bir görüş olmayacaktır.

Bu şartlar altında Türk - İş, yetkili organlarında işçi milletvekillerini tutmaya devam ettiği sürece, adı geçen Konfederasyonun partiler karşı-

21) Genel-İş, a.g.r.

smda bağımsız bir politika takip ettiğini kabul etmek gerçekleri görmemek şeklinde mütalâa edilecektir²².

b) “Hükûmetlerle Münasebetleri Geliştirme” kararı yanlış şekilde uygulanmıştır : Türk - İş’in sendikacılık hareketini kuvvetlendirmek amacıyla 6. Genel Kurulunda almış bulunduğu “hükûmetlerle münasebetleri geliştirmek” kararı çeşitli açılardan tenkit edilmiştir DİSK bu karara işaretle “Türk - İş hiç bir partiden yana değil, her iktidara gelen partiden yanadır... Böylece partiler üstü politika aslında iktidara gelen partiden yana olmak politikasıdır”²³ şeklindeki iddialarıyla Türk - İş’in koyduğu prensip ile uygulaması arasında bir tezat bulunduğu işaret e'lmektedir.

“Hükûmetlerle iyi ilişkiler kurma” kararı aynı zamanda uygulaması itibarıyla da tenkit edilmektedir : DİSK Türk - İş’in “hükûmetlerin tutumunu değerlendirmeden ve kararlarının işçiye yararlı mı, zararlı olduğunu hesaba katmaksızın “icra organları ile işbirliğine gittiğini iddia etmektedir. Hükûmetin (o sırada iktidarda bulunan) Türk - İş’in hiç bir isteğini yerine getirmek hususunda gayret göstermediğini, Türk - İş’in hemen hemen bütün isteklerine karşı çıktığını, işçilere yeni haklar tanımak bir yana, verilmiş işçi haklarını kısıtlamak için fırsat kolladığını belirterek, Türk - İş’in görüşlerinin iktidarın görüşüne “taban tabana karşı” oluşuna rağmen iktidarla “rahatlıkla” işbirliği yapmakta beis görmemesini tenkit etmektedirler²⁴.

Bu iddia ve görüşlerde bir hakikat payı olduğunu kabul etmek mecburiyetindeyiz. Türk - İş partiler karşısında bağımsız kalma prensibini, iktidar partisi karşısında tatbikten bazen âciz kalırıştır. Hükûmetle işbirliği yapmak, ancak hükûmet karşısında bağımsız olmak suretiyle işçi lehine sonuç verebilirdi. İktidar partileri “şüphesiz kendi çıkarları açısından” haklı olarak, sendikacılık hareketini nüfuz ve etkileri altına almaya çalışmaktadırlar²⁵. Sendikalar da, iyi niyetlerle dahi olsa, buna fırsat verdikleri takdirde, bunda başarıya ulaşılmaktadır. Böylece başlangıçta işçi haklarını geliştirmek amacı ile verilen bir karar, yanlış uygulamadan ötürü, neticede sendikacılık hareketine zararlı olabilmektedir. Eğer Türk-İş kendi savunduğu fikirleri esasen benimsemiş, programa almış olan bir hükûmetle işbirliğine gitmiş olsaydı, elbette netice işçi hareketi lehi-

22) Bu konuyla ilgili olarak A.P. Milletvekili ve TİS-İş Genel Başkanı Enver Turgut’un konuşması için bkz. Milliyet, 18 Ocak 1971.

23) DİSK, Türk-İş Çıkmazı, DİSK yayımları no: 1, İstanbul 1967, sh. 20

24) DİSK. a.g.e., sh. 20.

25) Cahit Talaş, Türk-İş ve DİSK Kavragı, Milliyet, 5 Nisan 1967.

ne olacaktır. Şu halde Türk - İş'in 6. Genel Kurulunda alınan kararın, her iktidara gelen parti ile işbirliği yapmak şeklinde anlaşılması, iktidarın tutumuna göre hareket edilmesi gerekmektedir.

Diğer taraftan, Türk - İş işçi milletvekillerini yönetici kadro içinde tutmakla bir yandan iktidar - sendika işbirliğini takviye ederken, diğer taraftan Türk - İş üzerinde siyasî bir partinin nüfuz kurmasına sebep olmuştur. Bu da işçi hareketinin hareketsizliğe meyletmesi yönünde tesirli olmuştur. Nitekim, Türk - İş beyanlarında toprak reformu, vergi reformu, dış ticaretin devletleştirilmesi, madenlerin devletleştirilmesi gibi öncele-ri tereddütsüz olarak benimseyip müdafaa ettiği fikirlere, bazı çevrele-riin baskısı ile, daha az yer verebilmekte, hattâ Türk - İş'in ileri sürdüğü fikirleri reddettiği beyanları ile sabit olan bazı politikacılar sendika ge-nel kurullarında Türk - İş Başkanı tarafından övülmüş bulunmaktadır. Bu Türk - İş'in bazı hallerde tarafsızlık prensibinden uzaklaşığına bir delil olarak gösterilebilir.

Diğer taraftan partiler üstü politikanın Türk - İş bünyesi içinde tam olarak uygulanmakta olduğunu iddia etmenin mümkün olmadığı Türk - İş yöneticileri tarafından da kabul edilmiş bulunmaktadır²⁶. Bu duru-mda Türk - İş'in aynı politikada ısrar etmesi halinde hiç değilse uygulama sırasında partiler dışı kalabilmek için bazı tedbirler alınması zorunlu hale gelmiş bulunmaktadır.

IV — SOSYAL DEMOKRASİ HAREKETİ

Türk - İş'in on yıldır takip etmekte olduğu partiler üstü politika yu-karıda da açıklamaya çalıştığımız gibi, çeşitli çevreler tarafından yetersiz bulunmaktaydı. Fakat son bir kaç yıl öncesine kadar bu politikaya yö-nétilen tenkitler belirli çevrelere münhasır kalmıştı. DİSK'in kurulmasıyla ilk defa su yüzüne çıkan fikir ayrılıkları, 1967 den sonra Türk - İş'e mensup sendikalar arasında da belirmeye başlamıştır. Gerçekten Türk - İş'in 7. Genel Kurul toplantısından beri "partiler üstü politika" üye ku-ruluşlar tarafından da eleştirilmeye başlanmıştır. Önceleri bu eleştiriler fazla taraftar bulmamış ve partiler üstü politikadan vaz geçilmesini tav-siye eden delegelere genel kurullarda "işçi hareketini parçalamak isteyen kişiler" gözüyle bakılmıştır. Fakat son yıllarda ekonomik şartların gittik-

26) Cumhuriyet ve Milliyet Gazetelerinin 18 Ocak 1971 tarihli nüsha-larında Halil Tunç'un konuşması ile ilgili haber.

çe çalışanlar aleyhine bozulması, işçilere tanınan bazı hakların kısıtlanmaya çalışılması ve grevlerin sık sık ertelenmesi gibi olaylar, partiler üstü politikanın on yıllık muhasebesinin yapılması fikrinin gelişmesine zemin hazırlamıştır.

Türk - İş içinde "Sosyal Demokrasi Hareketi" olarak nitelendirilebileceğimiz hamle 1971 Ocak ayı içinde Kızılcahamam'da toplanan Türk-İş Yönetim Kuruluna sunulan ve "Dörtler Raporu" adıyla anılan bir raporla başlamıştır. Bu raporun müzakeresi çetin tartışmalardan sonra ertelenmiş, fakat aradan 7 aylık süre geçmeden aynı paralelde ve daha ayrıntılı bir rapor kamu oyuna açıklanmıştır. Bu rapor "Türk İşçi Hareketi İçin Sosyal Demokrat Düzen" başlığını taşımakta ve 12 sendika başkanının adına yayınlanmış bulunmaktadır. Bu rapor da bundan önceki gibi Türk - İş Yönetim Kuruluna sunulmuş, ancak "siyasî ortamın bu gibi tartışmalara elverişli olmadığı" gerekçesi ile bu konuda yapılması zorunlu olan müzakereler ikinci defa ertelenmiştir. Dolayısıyla Türk - İş Yönetim Kurulunun Partiler üstü politika ile ilgili kararı bundan sonra toplanacak olan kurullara kalmış bulunmaktadır. Bununla beraber, hareketin Türk - İş bünyesi içinde daha geniş bir alana yayılıp genişleme ihmali de gözden uzak tutmamak gerekmektedir. Çünkü sosyal demokrasi hareketini öneren sendika liderleri "Türk - İş'e karşı bir hareket içinde" değildirlir. Aksine Türk - İş'in kurulduğu günden beri Türk işçi hareketine büyük hizmetlerde bulunduğu ve bundan sonra da bulunmaya devam edeceği inancı içindedirler. Sosyal demokrat grup amaçlarının "1971 Türkiyesinin sosyo - ekonomik, anayasal, sendikal ortamı içinde Türk - İş'in yerini ve yönünü tespit" etmek, değerlendirmek ve eleştirmek olduğunu, bunun bir nevi kendi kendini eleştirme ve yenileme hareketi olarak kabul edilmesi gerektiğini ifade etmektedirler²⁷.

Yukarıda bahis konusu edilen raporu Türk - İş Yönetim Kuruluna getirir 12 sendika lideri hür dünyaya mensup sendikaların politika dışında kalmalarının mümkün olmadığını, partiler üstü politika sloganına rağmen bugün Türk - İş'in izlediği politikanın tarafsız bir mahiyet taşımadığını misaller vererek ifade etmekte ve bu politikanın terk edilmesini istemektedirler. Bunlara göre Türk - İş'in "ekonomik, sosyal ve siyasal yön ve yönetiminin Konfederasyon bütünlüğü içinde en kısa zamanda saptanması zorunlu hale gelmiştir"²⁸. Türk - İş'in 4 yıl evvel tespit etti-

27) Milliyet, 24 Ocak 1971, "Sendikalar ve Siyaset" konulu forum. sh.

28) Türk İşçi Hareketi İçin Sosyal Demokrat Düzeni, Ankara 1971.

ği 24 temel ilke raporda “sosyal demokrasinin tam ifadesi” olarak tanımlanmakta ve sosyal demokrat ideoloji “Türk işçi hareketi ve tüm ulusumuz için demokratik kalkınmanın tek geçerli yolu” olarak gösterilmektedir. Şu halde Türk - İş’in 24 temel ilkesi “Konfederasyona bağlı tüm sendika yöneticilerince bilinçle benimsenip uygulama alanına konulmalı ve bütün güçler ortak bir çabada birleştirilmelidir”²⁹. Halbuki bugünkü şartlar altında Türk - İş’in 24 temel ilkesinin savunuculuğu yapılamamaktadır. Bunun sebebi Türk - İş’in partiler üstü politika adı altında “bağımlı bir politika yürütmek zorunda” kalmasıdır. Partiler üstü politika Türk - İş Yönetim Kurulu kademesine tırmanmış sendikacıların “hiç bir partiyle organik bağ kurmamak suretiyle tamamen bağımsız kalmaları ile gerçekleşebilirdi”. Oysa Türk - İş Yönetim kurulunda görevli sendikacılar çeşitli siyasî partilere mensupturlar ve milletvekili olarak aktif politikaya girmiş bulunanları da vardır. ... Aslında Türk - İş Yönetim Kurulu zaman zaman siyasî partilerin fikirlerinin empoze edildiği bir siyasî arena haline getirilmektedir. Böyle bir ortamda Türk - İş’in sosyal demokrasiyi yansıtan 24 ilkesinin savunuculuğu yapılamamaktadır. Zira bu ilkeler Yönetim Kuruluna dahil bazı sendikacıların mensup olduğu siyasî partilerin programına aykırı düşmektedir”³⁰. Esasen partiler üstü politikanın bir “ilke olmadığı” Türk - İş Genel Sekreteri tarafından da ifade edilmiş bulunmaktadır. Bu durumda hâlâ aynı politikaya devam etmek gerçekçi ve faydalı bir davranış olmayacaktır. Türk - İş çağımızın sendikacılık anlayışına uygun dinamik bir tutum içine girmelidir. Konfederasyonun siyasî ortamda hangi kanatta yer aldığı açıkça tesbit edilmelidir. Türk - İş’in ideolojisi belirlendikten sonra kendi doğrultusundaki bir partiyi desteklemesi, böyle bir parti mevcut değilse, böyle bir partinin kurulmasında ve desteklenmesinde öncülük etmesi mümkündür. Hangi yol tercih edilirse edilsin işçilerin siyasî yönden eğitilmesi bir zurettir.

Böylece Türk - İş’e mensup sosyal demokrasi taraftarlarının partiler üstü politika ile ilgili görüşlerini özetlemiş bulunuyoruz. Görüldüğü gibi Türk - İş tarafından resmen kabul ve ilân edilmiş olan 24 ilke bahsi geçen raporu hazırlayan sendikacılar tarafından da aynen benimsenmektedir. Bu bakımdan Türk - İş’in sorumlu yöneticileri ile 12 ler arasında temel görüşler bakımından bir ayrılık bulunmadığı sonucuna varmak mümkündür. Ancak bu ilkelerin çizdiği amaçlara ulaşabilmek için izlenecek politikanın tespitinde iki taraf arasında önemli görüş farklarının ortaya çık-

29, 30) Milliyet, 24 Ocak 1971, “Sendikalar ve Siyaset” konulu forumu

tığı görülmektedir. Türk - İş Yöneticileri partiler üstü politikanın bugüne kadar işçi hareketinin “bütünlüğünü korumayı sağlamış gerçekçi bir tutum” olduğunu savunurlarken, Onikiler, Türk - İş'i her partiden milletvekili çıkararak, her partiye oy dağıtan bir kuruluş olmaktan çıkarıp, Türk - İş'e siyasal bir yön verilmesinin zorunlu ve işçi menfaatlerinin korunması açısından tek çıkar yol olarak görmekteydiler.

SONUÇ

Yukarıdaki Türk - İş'in takip etmekte bulunduğu “partiler üstü politika”nın mahiyeti ve esasları açıklanmaya çalışılmıştır. Bu politikanın hem özü, hem de uygulanması açısından çeşitli tenkitlere maruz kaldığı bilinmektedir. Ancak, Türk işçisine bugüne kadar sendikalar tarafından siyasî bir eğitim verilmemiş olduğu, işçi oylarının bilinçsiz şekilde çeşitli siyasî partilere aktığı, dolayısıyla işçilerin siyasî kanaatlerini kısa bir süre içinde herhangi bir siyasî parti lehine değiştirmenin güçlüğü gözönüne alınacak olursa, Türk - İş'in böyle bir politika takibine biraz da mecbur kaldığı kanaatine varmak mümkündür. Ancak şunu hemen ilâve etmeliyiz ki, Türk - İş birçok hallerde “partiler üstü politika”nın uygulamasında da güçlüklerle karşılaşmış ve bugüne kadar ki uygulama başarılı olamamıştır.

Türk - İş'in bu politikaya devam etmesinin Türk işçi hareketine faydalı mı, yoksa zararlı mı olduğu konusundaki münakaşalar DİSK'in kurulmasıyla (1967) esasen aktüel hale gelmiş bulunmaktaydı. 1971 yılı başından beri Türk - İş'e mensup sendikalar arasında yaygınlaşmaya başlayan kanaat bu politikanın artık terk edilmesi gerektiği merkezindedir. Önce Türk - İş'e mensup 4 sendika tarafından ortaya atılan bu görüş Türk - İş Yönetim Kurulunca benimsenmemiş, buna rağmen 7 ay içinde bu görüşe katılan sendikaların sayısı 4 ten 12 ye yükselmiştir. Bunlar Türk - İş'e siyasî bir yön verilmesinin zorunlu bulunduğunu, işçi hareketinin politikanın dışında kalmakla işçi menfaatlerini koruyamayacağını ifade etmektedirler.

İşçi sendikalarının siyasî partilerle ilişki kurup kurmaması, bu ilişkinin yakınlık derecesinin ne olması gerektiği konusu sendikal hareketlerin gelişmiş bulunduğu her ülkede tartışılmaktadır. Gelişmiş sanayi ülkelerinden bazılarında işçi teşekkülleri sadece meslekî çalışmalarda bulunmakla yetinmemekte ve faaliyetlerini siyasal alana da yöneltmektedirler. Böylece kendilerini temsil edecek siyasî parti aracılığı ile işçi sı-

nıfımın menfaatlerine yararlı olacak kanunların kolaylıkla yürürlüğe koyulabileceğini düşünmektedirler. İsveç ve İngiliz sendikaları buna misal olarak gösterilebilir. Her iki ülkede de sendikaların işbirliği yaptığı partiler, sendikaların da desteği sayesinde iktidara gelme imkânına kavuştukları için, sendikaların siyasî faaliyetleri beklenen sonuçları vermiştir. Buna mukabil A. B. D. de olduğu gibi, sendikaların siyasî partilerle direkt olarak işbirliği yapmayı, partiler dışı kalmayı tercih ettikleri ülkeler de vardır.

Bilindiği gibi Türk - İş halen A. B. D. deki sendikaların takip ettiği yolu benimsemiş bulunmaktadır. Sosyal Demokrasi Hareketinin öncülüğünü yapan 12 ler ise, İngiliz ve İsveç sendikalarının takip ettiği politikayı önermektedirler. Türk - İş'in içinde bu hareketi tahrik edenlerin sendikacılıkta tecrübe sahibi kimseler olması ve bu hareketi Türk - İş bünyesinde kalmak suretiyle gerçekleştirmek konusunda kararlı bulduklarını birçok vesilelerle kamu oyuna açıklamış bulunmaları, 12 lerin bu hareketinin Türk - İş'e karşı olmayıp, aksine Türk - İş'i daha da kuvvetlendirmek amacını taşıdığı kanısını uyandırmaktadır.

Öte yandan bu hareketin temelinde Türk - İş'in son yıllarda işçi kitleleri arasında etkinliğini kaybetmeye başlaması, buna mukabil DİSK'in nüfuzunun artmaya başlamasının smkıtılarının bulunduğu da ileri sürülmektedir. Türk - İş içindeki Sosyal Demokrasi Hareketi taraftarlarının DİSK'teki bu gelişmeden etkilenerek, "partiler üstü politika'yı terk etmek ve Türk - İş'e yeni bir hüviyet vermek zorunluğunu duymuş olabilirler.

Yukarıda bahsedilen hareketin sebebi ne olursa olsun Türk - İş'in önemli kararlar arifesinde bulunduğu bir gerçektir. Konfederasyonun kabul ettiği 24 ilkeyi benimseyen yeni bir parti kurmak, mevcut siyasî partilerden demokratik sosyalizm felsefesine en yakın olanı ile işbirliğine girmek veya bütün sonuçlarını göze alarak "partiler üstü politika" ya devam etmek şıklarından birini tercih etmek zorunda kalacaktır.

Yeni bir siyasî parti kurmanın birçok bakımlardan sakıncalı olduğu kanaatinde olanlar vardır. Bunlar sendikaların bugüne kadar üyelerini eğitmekten, onlara politik bilinç vermekten ısrarla kaçındıklarını, dolayısıyla sendika yöneticilerinin politik konularda üyelerini etkileyici, onlara yön verici bir nitelik kazanmadıklarını ifade etmektedirler. İleri sürülen ikinci sakınca bir partinin kurulması, yönetimi stratejisinin tâyini gibi hususların sendikacı - aydın işbirliğine ihtiyaç göstermesidir. Sendikacıların şimdiye kadar bu konuda da başarılı örnekler vermedikleri, aydınlardan kaçtıkları, sendikacı aydın çatışmasına yol açtıkları hatırlatılmak-

tadır. Üçüncü olarak böyle bir partinin sayısı hayli kabarık olan siyasi partiler arasında yaşama şansının zayıf olacağı ileri sürülmektedir³¹. Bundan başka "Çalışanlar Partisi" denemesinin gözden uzak tutulmaması gerekmektedir.

Mevcut siyasi partilerden biri ile işbirliğine gitme ihtimali ise zayıf görünmektedir. Çünkü Türk - İş yetkilileri siyasi partilerin politikalarının "topluma güven vermiyen... tutarsız" olduğu kanaatini taşımakta, ülkemizin içinde bulunduğu şu buhranlı günlerde mevcut partilerden biri ile işbirliği yapmanın veya yeni bir parti kurmanın işçi hareketi için de, yurdumuz için de yararlı olmayacağı tezini savunmaktadır.

Türk - İş bünyesindeki 12 ler grubu da son zamanlarda mevcut siyasi partiler içinde Türk işçi hareketinin işbirliği yapabileceği nitelikte bir partinin bulunmadığını açıklamak lüzumunu hissetmişlerdir.

Yeni bir parti kurmak veya mevcut partilerden biri ile işbirliğine gitmek şıklarından biri tercih edilmediği takdirde, Türk - İş partiler üstü politikaya devam edecektir. Türk - İş'in üst kademe yöneticilerinin bu konuda gayret sarfedecekleri açıktır. Ancak böyle bir karara varılsa dahi, Türk - İş'in bu politikayı uygulamasının şimdiye kadarki uygulamadan çok farklı olması gerekmektedir. Türk - İş bir taraftan partiler karşısında hakikaten tarafsız kalabilmek için, öte yandan daha önce kabul ettiği 24 ilkeyi uygulayabilmek için tedbirler almak zorundadır. Bunların başında partili yöneticilerin Türk - İş Yönetim Kurulundan uzaklaştırılması, işçilerin politik bilinç kazanmasına yardım edecek bir eğitim programının uygulanması gibi hususlar gelmektedir.

Şurası açıktır ki, sendikaların bugün içinde buldukları kararsız durumdan kurtulmaları gerekmektedir. Sendikaların geniş bir oy potansiyeline sahip bir güç haline gelbilmeleri, herşeyden önce aynı inanç etrafında toplanmaları halinde gerçekleşebilir. Parçalanmış bir sendikacılık hareketinin işçi menfaatlerini korumak konusunda yetersiz kalacağı tabiidir.

31) Engin Ünsel, "Türk-İş'in Bunalımı", Milliyet 19 Ocak 1971.

TÜRKİYEDE SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ MÜESSESESİ

Av. Süphî Nahit OKAY

GİRİŞ

İlkin İşçi Temsilciliği adım ve hüviyetini taşıyan, somaları sendika Temsilciliğine dönüşen müessesenin tarihi, Batı ülkelerinde çok eskidir. Kapitalist sanayiın kurulmasıyla, işçi hareketlerinin başlamasıyla ve Sendikalar biçiminde organize edilmesiyle başlar. Memleketimizde ise oldukça yenidir. 1936 tarihine rastlar.

Bu gecikmenin başlıca nedenlerini memleketimiz açısından kısaca gözden geçirmeyi ve özetlemeyi uygun ve gerekli görmekteyiz.

I — CUMHURİYET ÖNCESİ

Osmanlı Devletinin son zamanlarında, Ulusal Ekonomiden ve Ulusal bir Endüstrinin varlığından bahsolunamazdı. Her yönden çökertilmiş ve geri kalmış bir ülke, kadere terkedilmiş bir ulus, fakirliğin ve fanatizmin tutkusundadır. Tarım sanayiide kurulamamıştır. Bu alanda da ilkel Koşullar ve araçlar etkisini sürdürmüştür.

İmparatorluk zamanından kalma bazı fabrikalar işlemez halde idiler. Türkler daha çok, çiftçiliğe, askerliğe veya memuriyete intisap ediyorlardı. Memleketin ufak çaptaki sanayi ve ticareti büyük çoğunluğuyla gayrimüslimlerin ve yabancıların elinde bulunuyordu¹.

Kapitülasyonlar, Türk iktisadî hayatının her gün biraz daha sönmesine ve söndürülmesine sebep olmuştur. Osmanlı Devletinin son yıl-

1) Prof. Dr. Haluk Cillov: Türkiye Ekonomisi, 1965. Sayfa. 131-133.

larında memlekette işleyen bir tek Türk fabrikası, tüten bir baca, denizlerde dolaşan tek bir Türk gemisi kalmamıştır².

İş hukuku alanında, işçi hareketlerini, sendikal faaliyetleri, işçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenlemeye, menfaat ve hak uyumsuzluklarını çözümlenmeye özgü pek az sayıdaki yasa ve tüzük hükümlerinden başka hiç bir mevzuat ve teşkilât yoktu³.

II — CUMHURİYET DÖNEMİ

Ulusal kurtuluş ve bağımsızlık savaşının başarıya ulaşmasını izleyen aylarda ve cumhuriyetin ilânından önce 1923 şubatında, İzmirde bir İktisat kongresi toplanmıştır. Bu kongrenin açış konuşmasında Başkomutan Gazi Mustafa Kemal, İktisadın bilim olarak önemine değinerek, Politika, Sosyal yaşantı, çalışma ve refaha ulaşma, askerlik, Ulusal Egemenlik ve Bağımsızlık yönlerinden analizini yapmış, kesinlikle etkisini ve değerini belirtmiştir.

Yeni Türkiyenin lâıyk olduğu mertebeye ulaştırılabilmesi için, mutlaka ekonomiye birinci derecede ve en çok önem vermek mecburiyetinde olduğumuzu, siyasî ve askerî zaferlerin ne kadar büyük olursa olsun İktisadî zaferlerle taçlandırılmadıkça paydar olamayacaklarını söyleyen Yüce Başbuğ, öyle bir iktisat devri gelsinki, Milletimiz insanca yaşamasını bilsin, sebeplerini bilerek gerekli olan tedbirlere teşebbüs etsin ve bu yeni Türkiyenin adına (çalışanlar diyarı densin dedikten sonra, başarıya ulaşmak için memleketin ihtiyacına uygun esash program üzerinde bütün ulusun birlik içinde ve hem ahenk olarak çalışması lâzımdır.) şeklinde direktif vermiş ve daha o zaman en doğru yolu göstermiştir⁴.

Cumhuriyetin ilânından sonra Ölümsüz Atatürk'ün işareti ve irşadı doğrultusunda ve çerçevesinde millî bir iktisat politikası izlenmeye başlanmış, sanayileşmeye hız ve önem verilmiştir.

Ancak, bu devrede işçi hareketi ve sendikal faaliyetler 1924 Anayasasına ve 1926 tarihli Türk Medeni Kanununa rağmen yeni başlamış, ağır bir tempo ile gelişme ve kuruluş seyri takip etmiştir. Bu nedenle işçi ve işveren münasebetlerini İş hukuku muhtevası içinde düzenlemek ihtiyacı henüz kesinlikle belirgin bir hal almamıştır.

2) Prof. Rahmetli Cemil Bilsel: Lozan, cilt: II, sayfa: 121-122.

3) Suphi Nahit Okay: İş Hukukumuzun kaynakları, 1965. sayfa: 4.

4) A. Gündüz Ökçün. (Türkiye İktisat Kongresi, İzmir 1923) Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınlarından, Sayfa: 243-256, 1968.

1934 de ilk beş yıllık program uygulamaya kondu. Bundan sonra, özellikle Sanayi kesiminde çalışan işçilerin hak ve menfaatlerini, sağlık ve sosyal güvenliklerini korumak, İş uyuşmazlıklarını, çözümlmek, işyeri denetimini, işçi ve işveren ilişkilerini barış içinde yürütmek ve düzenlemek ihtiyacı doğdu. İşte bu maksatla 1936 yılında 3008 sayılı eski ve yürürlükten kalkmış olan İş Kanunu çıkarıldı.

Türkiyede ilk defa olarak bu kanunla işyeri İşçi temsilciliği müessesesi doğmuş bulunuyordu.

İş Hukuku bakımından Temsilcilik müessesesinin tanzim şeklini ve geçirdiği safhaları başlıca iki bölümde toplamak ve incelemek mümkündür.

1 — İşçi Temsilcisi :

A) 1936 tarihli İş Kanununa göre :

a) Temsilci işçi sayısı ve seçim usulü :

Bir işyerinde çalışmakta olan işçiler arasından 50 kişiye kadar 2, 50 den 200 işçiye kadar 3, 200 den 1000 ne kadar 4, ve 1000 den yukarı sayıda işçiler için 5 temsilci seçilirdi. Seçim, İş uyuşmazlıklarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzük hükümlerine göre yapılırdı.

Süreksiz işlerin yapıldığı işyerleriyle yılm her hangi bir devresinde üç aydan aşağı süre ile ve günde 20 den az işçi ile çalışan işyerlerinde temsilci işçi seçilmesi zorunluğu yoktu. Bu gibi işyerlerinde işçi temsilcisi seçimi işçilerin çoğunluğunun isteğine bağlı idi.

b) İşçi temsilcilerinin görevleri :

İşçi temsilcileri, işverenle o işyerindeki işçiler arasında çıkan (Tek başlı) yahut (Toplulukla) iş ihtilaflarını kurtarmak için işveren veya vekili ile konuşup anlaşmak ve meseleyi uzlaştırmaya çalışmak ödevini yerine getirirlerdi. İşverenin işçilere vaki olacak tekliflerini de işçilere götürürler, tekliflerin konusunu işveren veya vekili ile görüşüp arada uyuşmazlık çıkmaması çarelerini birlikte araştırırlardı.

c) Temsilci işçi seçimi mecburî olmayan İşyerlerinde, Tek başlı (ferdi) iş ihtilaflarında uzlaştırma usulü cereyan etmezdi, alakalı işçi doğrudan doğruya mahkemeye başvurmakta serbest idi. Toplulukla iş uyuşmazlıklarında ise, durum başka idi. İşçilerin çoğunluğu sendika üye-

si bulunduğu takdirde sendikamızın aracılığını isteyebilirler idi. bu suretle ihtilâfi sendikalar çıkarırdı. Böyle bir çoğunluk olmazsa, işçiler kendi aralarından o uyumsuzluğun devamı süresince yetkili olmak üzere iki temsilci işçi seçerek onların aracılığıyla uzlaşmaya giderlerdi.

Toplulukla iş ihtilaflarının burada izahına girişmeyi konumuzla ilgisi bulunmadığı ve yürürlükten kalkmış bir kanunla tarihe mal olmuş bulunduğu için lüzum görmüyoruz. Yalnız şu kadarına değinmekle yetiyoruz:

Bir işyerinde on kişiden az olmamak üzere beşte biri kadar işçi istediği takdirde mer'i iş şartlarının hepsinin yahut bir kaçını veya bunların tatbik tarz ve usullerini değiştirmek maksadiyle Toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarabilirlerdi. Bu ihtilaf, Ulaştırma, kesin Uzlaştırma ve Hakem Kurulları safhalarından geçerdı. İl Hakem kurulu kararlarına karşı tarafların itiraz hakları vardı. Ankarada bulunan Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindi. Taraflar bu karara uymak mecburiyetinde idiler.

d) *İşçi Temsilcilerine Sağlanan Teminat :*

Eski ve mülğa 3008 sayılı İş Kanunu, işyeri işçi temsilcisinin görevlerini rahatlıkla ve güvenle yerine getirebilmesi için haklı ve yerinde olarak onlara bazı ayrıcalıklar tanımıştı. Nitekim işveren bir işçi temsilcisinin iş (Hizmet) akdini fesh edip işine son verdiği takdirde, uzlaştırmaya ve İl hakem kuruluna başvurma prosedürü cari idi. Mahkeme yolu ağır işleyen ve masraf gerektiren bir usul olduğu için temsilci işçiler lehine bundan vazgeçilmiş, daha kısa ve fakat teminatlı idarî merciler tertip edilmiştir. İl Hakem kurulunun vereceği karar kesin idi.

İl Hakem kurulu temsilci işçinin, işveren tarafından iş (hizmet) akdinin haksız olarak fesh edildiğini tespit ettiği takdirde işine iadesine karar verirdi. Bu suretle uyumsuzluğun çıktığı ya da iş akdinin fesh edildiği tarihten başlamak ve geçerli olmak üzere, ücretinin, diğer haklarının ve sosyal yardımların tamamını alırdı⁵.

B) 1947 Yasasına göre Temsilci İşçiler :

Bilindiği gibi Türkiyede ilk defa işçi ve işveren sendikalarını düzenliyen, birer meslek kuruluşu niteliğinde müesseseleştiren, hukukî güvence kavuşturan 5018 sayılı ve 1947 tarihli işçi ve işveren sendikaları ve sendika birlikleri hakkındaki kanundur.

5) Ömer Malkoç / Avukat, İş Kanunu Şerhi, 1957 sayfa: 90-100.

Ancak, o tarihte Grev ve Lokavt Yasağı kalkmamış, Toplu İş Sözleşmesi düzeni de henüz kabul edilmemiş olduğu için Fonksiyonları mahduttu. Faaliyet alanları ve konuları kısın ve kısıtlı idi. Daha çok Dernekler gibi Cemiyetler kanununa tabi idiler. Ve bu sıfatla sıkı denetim altında bulundurulmaktaydılar. Ayrıca Çalışma Bakanlığının da teftiş ve kontrolüne tabi idiler.

Bununla birlikte İşçi sendikalarına bazı teşebbüslere girişmek, sendikal faaliyetlerde bulunmak imkân ve fırsatları da verilmişti. Bunlar arasında özellikle, iş ihtilaflarında Hakem Kurullarına ve diğer mercilere uyuşmazlığın konusu hakkında mütalea vermek, çözümlenmesi için istekte bulunmak, işveren veya işveren sendikalarının iş arayanlara karşı ücreti rayiçten aşağı düşürmek maksadiyle birleştikleri hallerde toplulukla iş ihtilaflarını çözümlenmeye yetkili mercilere ve Hakem Kurullarına başvurmak da vardı.

Diğer yandan bu Kanun, 1936 tarihli İş Kanunu ile Temsilci işçilere işyeri çerçevesinde tanınmış olan görev, yetki ve haklara dokunmamıştı. Bu nedenle temsilci işçilere iş kanunu uyarınca haiz buldukları teminattan faydalanmayı sürdürmüşlerdir. Bu durmu 27/Mayıs/1960 devrimine kadar devam etmiştir⁶.

Bilindiği gibi 1961 Anayasası, Grev ve Lokavt haklarını tanımış, Sendika kurma, sendikalara serbsetçe üye olma ve üyelikten ayrılma özgürlüğünü de Batı ülkeleri seviyesinde düzenlemiş ve Anayasal bir hak olarak güvence bağlamıştı. Bu nedenle Türkiyemizin sosyal ve ekonomik hayatında, İş Hukuku alanında, işçi ve işveren ilişkilerinde yepyeni bir çığn açılmıştı.

Anayasanın temel ilkelerine paralel olarak Türk Kanun koyucusu, 274 ve 275 sayılı kanunları 1963 de, yeni İş Kanununu da 1967 de çıkarak yürürlüğe koymuştur. Her ne kadar 931 sayılı İş Kanunu Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş isede yenisinin kabulü beklenmektedir. Fakat bu kanun üç yıl tatbik görmekle Türk İş hukukuna mal olmuştur. Şimdi biz bu Yasalar açısından da konumuzu incelemeye devam edeceğiz.

Yeni İlkeler ve Getirdiği Değişiklikler :

1 — Temsilci işçi müessesesi kaldırılmış yerine İşçi teşekkülü temsilciliği getirilmiştir.

6) Orhan Başaran ve Naim Tezmen, İşçi Sigortaları Kurumu İstanbul Şubesi Avukatları, (İş Hukuku ve Sigorta Mevzuatı) 1957. Sayfa 265-268.

2 — Seçim sistemi yerine atanma usulü kabul edilmiştir.

3 — Sendika temsilcilerini tayin yetkisi sınırlandırılmış, belli meslek kuruluşlarına verilmiştir.

4 — Sendika temsilcilerine ilişkin haklar ve teminat eskiye ve işçi temsilcilerine oranla daha da genişletilmiştir.

Bu istihale ve ihdası yeni kanunlar muvacehesinde yerinde ve tabii karşılamak lâzım gelir. Çünkü, Sendikalar hızla gelişmek imkânına kavuşmuşlar, faaliyet sahaları ve fonksiyonları alabildiğine genişlemiştir. Nitekim uzun yıllar boyunca sendika sayısı 80 civarında kalmıştı. 1961 yılına kadar Türkiye, işçilerin teşkilâtlanmaya en az rağbet gösterdikleri, işverenlerin ise ölü doğmuş bir kaç işveren sendikası müstesna hiç organize olmadıkları bir memleket sıfatını muhafaza ve dünya kamu oyununa o şekilde intikal etmişti⁷.

Türkiyede 1951 yılından itibaren işçi sendikalarında bir hareketlilik ve canlılık başlamış, neticede sendika sayısında yukarıya doğru hafif da-
hi olsa, bir kıpırdama meydana gelmiştir.

1961 yılı ile 1963 yılı arasında sendika sayısında görülen daha kuvvetli bir artışın sebebini ise, doğrudan doğruya 1961 Anayasasında sendikalara tanınan geniş ve muhkem haklarda aramak kabildir. Filhakika Türkiyede sendikalar ilk defa olmak üzere 1961 yılında yeni Anayasa ile demokratik haklara kavuşmuşlardır. 1963-1969 yılları arasındaki çok kuvvetli yükselmelere gelince, bu sayıca kuvvetli yükselmeye her şeyden önce 1961 Anayasasına dayanılmak suretiyle, 1963 yılının 24 Temmuzda çıkarılan iki özel kanunun, yani 274 sayılı Sendikalar kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun oynadığı büyük rolü aramak ve bulmak icapeder⁸. 1967 yılı sonu itibarıyla işçi sendikalarının sayısı 711 i bulmuştu. Bu sıralarda 900 ü aştığı tahmin edilmektedir.

Şimdi esas konumuzla ilgili Yasaların kapsadıkları prensiplerin izahına geçiyoruz.

274 Sayılı Sendikalar Kanununa Göre Sendika Temsilcileri :

Temsilci işçi atamaya yetkili sendikalar :

a) Bir işyerinde toplu iş sözleşmesi uygulanmakta ise, bu toplu iş sözleşmesini akdeden başka bir deyimle taraf olan işçi sendikası,

7) Prof. Dr. Orhan Tuna: Toplu İş Sözleşmesi düzenininin iktisadi ve sosyal tesirleri, ön araştırma raporu, 1969. Ankara, sayfa: 52.

8) Prof. Dr. Orhan Tuna : Aynı araştırma II. kitap, 1970, sayfa. 15.

b) Federasyon tarafından yapılan ve kapsam bakımından o işyerinde uygulanmakta ise, Federasyonun üyesi olan sendika,

c) Toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerinde yetkili işkolu sendikasıdır⁹.

İşyerlerinde Bulunacak Sendika Temsilcileri :

Kanunumuz, sendika işyeri temsilcilerinin mikdarını işçi sayısıyle orantılı olarak tayin ve tespit etmiştir. İşyerinde çalışan işçi adedi yükseldikçe sendika temsilcisi sayısı da artmaktadır. Ancak, tavan tahdidi konmuştur. Hiç bir işyerinde, çalışan işçilerin sayısı ne kadar çok olursa olsun biri baş temsilci olmak üzere 8 den fazla olamayacaktır. Toplu Sözleşmelerle bu mikdar arttırılabilir.

Buna göre, işyerinde çalışan işçi sayısı, 50 yi aşmıyorsa en çok iki, 50-200 arası ise 4,200 den 1000 kadar 6,1000 den fazla olduğu takdirde en çok 8 sendika temsilcisi atanır. Eski metinde toplu iş sözleşmeleriyle bu mikdarların yarısından aşağı olarak tespit olunamayacağı açıklanmıştı. Son defa 1317 sayılı kanunla yapılan değişiklik sırasında bu hüküm kanundan çıkarılmıştır. Taraflar (işveren ve yetkili işçi sendikası) temsilci işçi mikdarını saptamak bakımından toplu iş sözleşmelerinde serbest bırakılmışlardır.

Sendika Temsilcilerinin Teminatı .

Kanunumuz bu bahiste, işçi temsilcilerine vaktiyle 3008 sayılı eski İş kanunu ile tanınmış olan teminata benzer hükümler getirmiştir. Nitekim, sendika temsilcisinin hizmet akdinin işveren tarafından fesh edilmesi halinde, meselenin bölge çalışma müdürlüğüne intikal ettirileceği bu suretle uzlaştırma teşebbüsüne başvurulacağı, uzlaşma sağlanmadığı takdirde belli süreler içinde İl Hakem kurulunun kesin kararıyle çözümleneceği belirtilmiştir. Ancak, eskiye nazaran yeni kanun bazı özel hükümler kabul etmiştir. Bunlarda şu iki husustan ibarettir:

I — İl Hakem kurulu, sendika temsilcisinin işine dönmesine karar verdiği takdirde, işinden çıkarıldığı daha doğrusu hizmet akdinin fesh edildiği tarihten itibaren sendika tüzüğünde belirtilen temsilcilik süresince hiç iş görmemiş olsa dahi, ücretini ve diğer bütün haklarını alır. Bu

9) Sendikalar Kanunu madde: 20.

hüküm işçinin yeniden sendika temsilciliğine atanması halinde de uygulanır.

2 — Aksine bir karar çıkarsa, başka bir deyimle sendika temsilcisinin hizmet akdinin işveren tarafından fesh edilmiş olmasına karşı vaki itiraz reddedilmiş olursa, kanundan ya da Toplu İş Sözleşmesinden doğan hakları için ayrıca dava açmak ve mahkemeye başvurmak imkânı tanınmıştır. Bu mekanizme tek taraflı çalışacaktır. İşverenin böyle bir hakkı yoktur. Çünkü İl Hakem kurulunun kararı kesindir. Ayrıca dava hakkı mağdur olmaması için kanunca yalnız sendika temsilcisi işçiye tanınmıştır. Bilindiği gibi işçi ücretlerine ve haklarına ilişkin davalar beş yıllık zamanaşımına tabidir. Yargıtay içtihatları da böyledir¹⁰.

Sendika Temsilcilerinin Görev ve Yetkileri :

Bu konuda saptamak ve çözümleyebilmek için çeşitli hukukî kaynaklara, mevzuat hükümlerine ve akdî esaslara rastlamak mümkündür. Araştırmalarımıza göre bunları şöylece sıralayabiliriz:

- a) Yasalar,
- b) *Tüzükler*,
- c) Yönetmelikler,
- ç) Sendikaların Ana Tüzükleri,
- d) Toplu İş Sözleşmeleridir.

İncelememizi bu kaynaklara göre sürdürmeye çalışacağız.

Peşinen bir hususu temel ilke olarak hatırlatmak isteriz. 274 sayılı Sendikalar kanununun 2. maddesinde, işletmelerin yönetim kurullarında Sendika temsilcisi olarak bulunanların işçilik niteliklerini muhafaza edecekleri açıklanmıştır.

931 Sayılı İş Kanununa Göre :

Temsilcilerin, kongrelere, konferanslara, komitelere, seminerlere katılmaları, Hakem kurullarınca ve iş mahkemelerince görev icabı bulunmaları öngörülmüş ve bunlar birer vazife olarak belirtilmiştir. (madde: 51) Uzlaştırma ve buna benzer diğer sendikal faaliyet, teşebbüs ve toplantılarında bulunmaları hallerinde de durum böyledir. Hatta bu faali-

10) A. Baki Orhaner — Süleyman Orhaner: Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, 1969. Sayfa: 91.

yet ve görevlerde geçen sürelerin ücretli izinden sayılacağı kabul edilmiştir.

Yıllık ücretli izin Yönetmeliğinde, izin kurulu adıyla ihdas edilen kurullarda Sendika temsilcileri de görevlendirilmiştir. (Madde: 57)

Gerçekten, daha önceleri 7467 sayılı özel bir kanunla kabul edilmiş bulunan yıllık ücretli izin müessesesi, bu kerre İş Kanununun muhtevası içinde yer almış ve tanzim edilmiştir.

Büyük işletmelerde, çok sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde yıllık ücretli iznin kullanılması ve düzenlenmesi önemli bir problem teşkil eder. İşte bu maksatla ve özellikle işin niteliğine göre yılın hangi dönemlerinde iznin kullanılacağı, izinlerin kimler tarafından ne suretle verileceği hususlarını kapsayacak ve alınması gerekli tedbirlerle uygulanacak usul ve şartları düzenleyecek bir yönetmeliğin Çalışma Bakanlığınca çıkarılacağı yukarda işaret edilen maddede öngörülmüştür. Kanun Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş ve halen yenisi yürürlüğe konmamış olmasına rağmen Toplu İş Sözleşmesi bulunmayan ya da sendikalı olmayan işçiler hakkında mer'i iş şartı niteliğinde olarak yıllık ücretli iznin tatbik edilmekte olduğu görülmektedir. Ayrıca, iptal olayının yönetmeliğe de sarf olup olmayacağı konusu düşünölmeye değer ve yoruma elverişlidir.

İşletmeye açılmış ve çalışmakta olan her hangi bir işyerinde, kanunda sayılan ve bu husustaki Tüzükte belirtilen sebep ve hallerde işin durdurulması yetkisi üç kişilik özel bir komisyona verilmiştir. Adı geçen komisyonun, işverenle sendika temsilcisinden ve İş Güvenliğini teftişe yetkili bir resmi memurdan kurulacağı öngörülmüştür. Kanun, ayrıca işveren ve işçi meslek kuruluşlarından hangilerinin temsilci seçeceğini de açıklamıştır. Temsilcilerin, yetkili sendika veya meslek kuruluşlarının yönetim kurullarınca seçileceğini de belirtmiştir. Bu suretle işyerinde işi durdurma komisyonlarında da işçi temsilcilerinin ve bu vesile ile bunları seçme yetkisini haiz sendikaların görevlendirilmiş oldukları anlaşılmaktadır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarındaki Görevleri :

İş Kanununda ve bu husustaki Tüzükte açıklandığı üzere, Çalışma Bakanlığınca lüzüm görölecek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili çalışmalarda bulunmak üzere (İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KURULU) teşkil edilecektir. Batı ölkelerinde mevcut olan bu teşekküller, işyerinde çalışan işçilerin seçecekleri kimselerle işveren veya ta-

Yin edeceği kişilerden kurulmaktadır. Bunların görevi, işyerini işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından devamlı surette kontrol ve denetim altında bulundurmaktır ve bu konuda alınması gerekli tedbirlerin uygulanmasında istişari mahiyette yardımcı ve telkinde bulunmaktadır. Bu gibi Kurulların mevcudiyeti, işyerinde çalışan işçilerin sağlığı ve güvenliği bakımından olduğu kadar işverenin menfaatleri ve millî serveti koruma itibarıyla de tatbikatta çok iyi sonuçlar vermektedir¹¹.

Memleketimizde de kanunla kurulması öngörülen ve bu konudaki Tüzüğe göre devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan işyerlerinde görevlendirilen bu kurullara üye olan işçiyi seçme yetkisi o işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikaya verilmiştir.

440 Sayılı Kanuna Göre Temsilci İşçilerin Yönetime Katılmaları :

İktisadî Devlet Teşekkülleri ve Teşebbüsleriyle ilgili 440 sayılı Kanun, ilk defa işçilerin yönetime katılmasını sınırlı ölçüde düzenlemiştir. Sanayi, Tarım ve ulaştırma alanlarında çalışan Teşekküllerden geniş ölçüde işçi çalıştıranların yönetim kurullarında bir işçi üye bulunacaktır. Sonradan bu konuda çıkarılan Tüzükte, yönetim kurullarına girecek işçi üyenin ne suretle seçileceği gösterilmiştir. Buna göre, yönetime katılacak işçi üye, müesseseye bağlı işyerinde en çok işçi üyeye sahip sendikanın yönetim kurulu tarafından seçilecektir. Bu kanun, henüz kamu kesimini dahi tamamen kapsamı içine alamamıştır. Uygulamada da bazı zorluklar çıkmaktadır. Fakat bu alanda yani temsilci işçilerin yönetime katılmaları konusunda, ilk atılan adım olmak itibarıyla büyük bir anlam taşır¹².

Özel teşebbüs kesiminde işverenler, Sendika temsilcisi işçilerin yönetime katılmalarına, işin sevk ve idaresinde söz ve karar sahibi olmalarına yanaşmamakta ve şiddetle karşı çıkmaktadırlar. Bu konu çok geniş ve önemlidir. Burada dar bir çerçeve içinde izahına imkân yoktur. Ancak, şu kadarına değinmek isteriz: Kamu kesimindeki tatbikattan faydalanılarak ileride sınırlı da olsa bazı şartlarla özel teşebbüse de kanunla teşmili şimdilik fikir olarak ileri sürülebilir.

11) Orhan Arıncı — Salahaddin Birkan: Notlu, Açıklamalı İş KANUNU: 1967 Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü Öğretim Üyeleri, sayfa. 68.

12) Doç. Dr. Metin Kutal (Toplu İş Münasebetleri, SENDİKALAR) 1970 Sayfa: 150-159.

Toplu İş Sözleşmelerine Göre Durum :

İşverenlerle işçiler arasındaki münasebetlerin tanziminde, işyeri çalışma düzeninin barış içinde yürütülmesinde ve sağlanmasında sendika temsilcilerinin çeşitli ödev ve görevleri vardır. Bunların bir kısmı Kanun, Tüzük ve Yönetmeliklerde yer almaktadır. Bazıları da Toplu Sözleşme düzeninin kabulünden sonra belirmeğe, işyerlerinde işveren ve sendika temsilcilerinden mürekkep komiteler kurulmağa başlamıştır.

Son zamanlarda yapılan İlmî bir araştırmaya göre Toplu İş Sözleşmesi düzeninin getirdiği kurulların nevi ve sayılarını şöylece özetleyebiliriz:

İncelenen 907 toplu iş sözleşmesinden 444 (% 48,9) unde disiplin kurulu, 30 (% 4,3) unde uyuşmazlıkları çözüm kurulu, 35 (% 3,9) unda işletme komitesi, 59 (% 6,5) unda muhtelif kurullar bir arada yer almıştır. Buna mukabil yine ele alınan 907 toplu iş sözleşmesinden 325 (% 35,8) inde ise kurul teşkili ile ilgili bir hükme rastlanmamıştır. Bu netice, memleketimizde işverenlerin, işçilerin yönetime katılma isteklerine karşı ötedenberi tezahür eden tepkilerini ve direnişlerini izah etmektedir. Filhalka işverenler, işletme yönetiminin her bakımdan münhasıran kendilerine ait bir keyfiyet, hatta selâhiyet olduğu noktasında büyük bir inat ve ısrarla durmaktadırlar. Böyle bir davranışın zamanımızda batı dünyasındaki gidişata uymadığı açıktır. Bununla beraber yeni bir rejim olmasına rağmen toplu iş sözleşmesi düzeni, işyerlerinde işçilerinde katıldıkları bir çok kurulların doğmasına imkân vermiştir. Bunun ileride daha da genişleyip gelişeceği umulmaktadır¹³.

13) Prof. Dr. Orhan Tuna (Türkiyede Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri, II. Kitap, İstanbul: 1970. Sayfa: 132.